

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 novembre 2004

**DEUXIÈME ACCORD SECTORIEL
POUR LE DÉPARTEMENT DE LA DÉFENSE**

ÉCHANGE DE VUES

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE LA DÉFENSE NATIONALE
PAR
MME **Hilde VAUTMANS**

SOMMAIRE

- I. Exposé introductif du général-major Baudouin Somers, directeur-général de la direction générale *human resources* du département de la Défense 3
- II. Discussion 11
 - A. Questions des membres 11
 - B. Réponses de M. André Flahaut, ministre de la Défense 26
- III. Annexe : texte du deuxième accord sectoriel pour le département de la Défense 35

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 november 2004

**TWEEDE SECTORAAL AKKOORD
VOOR HET DEPARTEMENT VAN
LANDSVERDEDIGING**

GEDACHTEWISSELING

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
LANDSVERDEDIGING
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Hilde VAUTMANS**

INHOUD

- I. Inleidende uiteenzetting van generaal-majoor Baudouin Somers, directeur-generaal van de algemene directie *human resources* van het departement van Landsverdediging 3
- II. Bespreking 11
 - A. Vragen van de leden 11
 - B. Antwoorden van de heer André Flahaut, minister van Landsverdediging 26
- III. Bijlage: tekst van het tweede sectoraal akkoord voor het departement van Landsverdediging 35

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

A. — Titulaires / Vaste leden :

VLD Stef Goris, Ingrid Meeus, Hilde Vautmans
PS Jean-Pol Henry, Alain Mathot, Bruno Van Grootenbrulle
MR Robert Denis, Daniel Ducarme, Philippe Monfils
sp.a-spirit David Geerts, Dalila Douifi, Koen T'Sijen
CD&V Pieter De Crem, Theo Kelchtermans
Vlaams Belang* Staf Neel, Luc Sevenhans
cdH Brigitte Wiaux

B. — Plaatsvervangers / Membres suppléants :

Miquel Chevalier, Georges Lenssen, Karel Pinxten, Ludo Van Campenhout
Mohammed Boukourna, André Frédéric, Patrick Moriau, Annick Saudoyer
François Bellot, Hervé Hasquin, Josée Lejeune, Jean-Pierre Malmendier
Patrick Lansens, Walter Muls, Jan Peeters
Roel Deseyn, Luc Goutry, Trees Pieters
Nancy Caslo, Ortwin Depoortere, Bert Schoofs
Benoît Drèze, Melchior Wathelet

* jusqu'au 14 novembre 2004 «Vlaams Blok».

* tot 14 november 2004 «Vlaams Blok».

cdH	: Centre démocrate Humaniste
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
ECOLO	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
FN	: Front National
MR	: Mouvement Réformateur
N-VA	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
PS	: Parti socialiste
sp.a - spirit	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
VLAAMS BELANG	: Vlaams Belang
VLD	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :	Afkortingen bij de nummering van de publicaties :
DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA : Questions et Réponses écrites	QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV : Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV : Beknopt Verslag (blauwe kaft)
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: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN : Séance plénière	PLEN : Plenum
COM : Réunion de commission	COM : Commissievergadering

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be
e-mail : publications@laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers
Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné le deuxième Accord sectoriel pour le département de la Défense lors de sa réunion du 20 octobre 2004.

**I.— EXPOSÉ INTRODUCTIF DU GÉNÉRAL-MAJOR
BAUDOUIN SOMERS, DIRECTEUR-GÉNÉRAL DE
LA DIRECTION GÉNÉRALE *HUMAN RESOURCES*
DU DÉPARTEMENT DE LA DÉFENSE**

1. Définition

L'accord sectoriel constitue une convention écrite entre l'Autorité et les syndicats représentatifs (CGSP, CCSP, SLFP, les membres du Conseil national du travail et l'organisation professionnelle CGPM) en ce qui concerne actions politiques à réaliser pendant la législature. Cet accord est le premier qui ait été signé par toutes les organisations, à savoir les organisations représentatives des militaires et les représentants du personnel civil.

2. Historique

Le deuxième accord s'inscrit dans le prolongement du premier accord sectoriel du 19 avril 2001, qui comprenait une série de conventions ayant trait à l'embauche, à la formation, à la discipline, au bien-être et, après sa modification du 10 juin 2002, au volet pécuniaire (ce dont est issu l'arrêté royal du 18 mars 2003 impliquant, pour les militaires, une amélioration sensible en matière de traitements, de primes, de compensation des prestations du week-end, etc.).

Dans le deuxième accord sectoriel, signé le 16 juillet 2004, les points d'action ont été regroupés en neuf domaines, et assortis d'une date limite indiquant la priorité de réalisation.

La catégorisation se présente comme suit:

- T: transversal (T): effort permanent (par exemple, la gestion des mutations de personnel peut être entamée d'emblée et se poursuivre dans le temps);
- Prio 1: réalisation pour le 31 décembre 2004 ;
- Prio 2: réalisation pour le 30 juin 2005 ;
- Prio 3: réalisation pour le 31 décembre 2005 ;
- Prio 4: réalisation pour le 30 juin 2006 ;
- Prio 5: réalisation pour le 31 décembre 2006.

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft op haar vergadering van 20 oktober 2004 het tweede Sectoraal akkoord voor het departement van Landsverdediging besproken.

**I. — INLEIDENDE UITEENZETTING VAN
GENERAAL-MAJOOR BAUDOUIN SOMERS,
DIRECTEUR-GENERAAL VAN DE ALGEMENE
DIRECTIE *HUMAN RESOURCES* VAN HET DEPARTEMENT VAN LANDSVERDEDIGING**

1. Definitie

Het sectoraal akkoord vormt een schriftelijke overeenkomst tussen de overheid en de representatieve vakorganisaties (ACOD, CCOD, VSOA, leden van de Nationale Arbeidsraad, en de professionele organisatie ACMP) met betrekking tot te realiseren beleidsacties gedurende de legislatuur. Dit akkoord is het eerste dat werd ondertekend door alle organisaties: de militaire representatieve organisaties en de vertegenwoordigers van het burgerpersoneel.

2. Historiek

Het tweede akkoord is de voortzetting van het eerste sectoraal akkoord van 19 april 2001, dat een aantal afspraken omvatte met betrekking tot de werving, de vorming, de tucht, het welzijn, en, na de wijziging van 10 juni 2002, het pecuniair luik (dat geleid heeft tot het koninklijk besluit van 18 maart 2003 dat voor de militairen een gevoelige verbetering inhield op het gebied van de wedden, toelagen, vergoedingen van weekendprestaties, e.d.).

In het tweede sectoraal akkoord dat op 16 juli 2004 werd ondertekend, werden actiepunten gegroepeerd in 9 domeinen, die gekoppeld werden aan een streefdatum om de prioriteit van realisatie aan te geven.

De categorisering ziet er als volgt uit:

- Transversaal (T): permanente zorg (vb. het beheer van personeelsmutaties kan onmiddellijk worden aangevangen en blijft in de tijd duren);
- Prio 1: realisatie voor 31 december 2004;
- Prio 2: realisatie voor 30 juni 2005;
- Prio 3: realisatie voor 31 december 2005;
- Prio 4: realisatie voor 30 juni 2006;
- Prio 5: realisatie voor 31 december 2006.

Certains points d'action requièrent des adaptations légales: la priorité indiquée correspond à la date ultime pour atteindre l'accord conceptuel. Pour les points d'action qui ne nécessitent pas d'adaptations légales, il s'agit de la date limite d'exécution.

3. Sur le plan du contenu

Les principes sous-tendant l'accord sectoriel s'inscrivent dans le prolongement du plan stratégique axé sur la modernisation des Forces armées entre 2000 et 2015, plan qui vise à disposer de forces armées mieux équipées, plus flexibles et plus rapidement projetables et à assurer finalement une meilleure présence de la Défense sur le plan international.

Le capital humain demeurant la première richesse du Département, il convient dès lors de veiller le mieux possible au bien-être, c'est-à-dire à la congruence entre les intérêts et les besoins des Forces armées et ceux de son personnel.

Les principaux objectifs poursuivis dans le domaine du personnel (qui se compose de deux grandes catégories: les militaires et les civils) sont dès lors:

- de maximaliser l'attractivité du département; et
- de prêter attention au personnel.

4. Les domaines

Le deuxième accord sectoriel porte sur les domaines suivants:

- le personnel: ce domaine recouvre toutes les actions en faveur du personnel;
- le bien-être: ce domaine recouvre toutes les actions proactives visant à assurer le bien-être du personnel (sécurité physique, suivi médical, accueil des enfants, etc.);
- la formation;
- le statut disciplinaire (cet aspect n'a pas été concrétisé dans le cadre du premier accord sectoriel);
- les missions extérieures;
- le statut syndical;
- le statut administratif des militaires;
- le statut pécuniaire;
- la fin de carrière.

Sommige actiepunten vereisen wettelijke aanpassingen: de aangegeven prioriteit komt dan overeen met de uiterste datum van de te bereiken conceptuele overeenkomst. Voor de actiepunten zonder wettelijke aanpassingen, gaat het om de uiterste datum van uitvoering.

3. Inhoudelijk

De principes uit het sectoraal akkoord liggen in het verlengde van het strategisch plan voor de modernisering van het Belgische Leger tussen 2000 en 2015, dat gericht is op een beter uitgerust, een flexibeler en sneller projecteerbaar leger, en uiteindelijk ook op een betere profilering van Landsverdediging op internationaal vlak.

Het uitgangspunt blijft dat het menselijk kapitaal de voornaamste rijkdom is. Dit veronderstelt dat de *well being*, het welzijn, zijnde de congruentie van de belangen van de noden van de Krijgsmacht en die van zijn personeel zoveel mogelijk moeten worden behartigd.

De grote objectieven in het personeelsdomein (bestaande uit twee grote categorieën: militairen en burgers) zijn dan ook:

- het departement zo aantrekkelijk mogelijk maken; en
- aandacht schenken aan het personeel.

4. De domeinen

De domeinen waarop het tweede sectoraal akkoord betrekking heeft zijn:

- personeel: omvat alle acties ten gunste van het personeel;
- welzijn: omvat alle proactieve acties voor het welzijn van het personeel zoals de fysieke veiligheid, de medische opvolging, de kinderopvang, enz..;
- opleiding;
- disciplinair statuut (in het eerste sectoraal akkoord werd dit aspect niet gerealiseerd);
- buitenlandse opdrachten;
- syndicaal statuut;
- administratief statuut van de militairen;
- geldelijk statuut;
- einde loopbaan.

5. Personnel

Le premier objectif visé est d'améliorer l'opérationnalité en adoptant une approche structurelle des besoins qualitatifs et quantitatifs en personnel. Le concept de «carrière mixte» joue un rôle essentiel en la matière; on parlait auparavant de «statut MCEM». Le concept précité va toutefois plus loin que le MCEM, puisqu'il vise la mise en place d'un statut totalement nouveau (le MCEM était un statut parmi d'autres déjà existants; l'entrée en vigueur de ce statut avait été échelonnée jusqu'en 2015). La Défense entend cependant instaurer le concept de carrière mixte dans des délais plus courts. On s'efforcera de déposer un projet de loi à la Chambre d'ici la fin de l'année 2006.

L'instauration de ce concept est essentielle si l'on veut obtenir une structure d'âge assainie, en faisant passer un maximum de militaires sous statut civil vers 35 à 40 ans (âge auquel ils deviennent peut-être moins opérationnels pour les fonctions purement opérationnelles). Le but est de réorienter ces personnes vers d'autres fonctions militaires ou vers des fonctions civiles au sein du département de la Défense ou encore de leur trouver un emploi dans le secteur privé ou dans d'autres services publics par le biais de l'*outplacement*.

En ce qui concerne les possibilités de départ anticipé, il faudra notamment conclure des conventions avec les secteurs professionnels du privé (par exemple avec l'Association professionnelle des entreprises de gardiennage et avec les transporteurs qui ont besoin de chauffeurs). Des contacts ont également été pris avec des services publics, tels que les départements de l'Intérieur (par ex. les services de police) et des Affaires étrangères ou de la Justice (par ex. le personnel pénitentiaire). Les programmes de reconversion professionnelle jouent évidemment un rôle important dans ce dossier (par ex. des cours à l'intention de chauffeurs pour des types de transport spécifiques).

L'ensemble de ces mesures doit permettre un recrutement compensatoire et un recrutement à la base, ainsi qu'un recrutement attractif de jeunes soldats qui ne feront pas toute leur carrière à l'armée, mais pourront, à partir de 35 à 40 ans, opter pour un changement de statut.

Il convient en outre d'attirer du personnel civil plus jeune, et de l'affecter davantage, dès le début de la carrière, à des fonctions qui requièrent plus de continuité, comme par exemple des juristes, des psychologues, des ingénieurs industriels, etc.

5. Personeel

De eerste doelstelling is een betere operationaliteit te bewerkstelligen door een structurele aanpak van de kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbehoefte. Het «gemengd loopbaanconcept» vervult hierin een kernrol. Dit werd vroeger het MCEM-statuut genoemd. Dit concept reikt echter verder dan de MCEM, omdat beoogd wordt een gans nieuw statuut tot stand te brengen (MCEM was een statuut naast de andere reeds bestaande statuten met een inwerkingtreding die was uitgespreid tot in 2015). Landsverdediging heeft de bedoeling om dit concept wel sneller in te voeren. Er wordt naar gestreefd om tegen einde 2006 een wetsontwerp in de Kamer in te dienen.

Dit is essentieel om een gezonde leeftijdsstructuur te realiseren, door zoveel mogelijk militairen de overstap naar een burgerstatuut te laten maken, vanaf de leeftijd van ongeveer 35 à 40 jaar, een leeftijd waarop zij, voor de zuiver operationele functies, misschien minder operationeel worden. De bedoeling is dat zij worden geheroriënteerd naar andere functies die, ofwel, nog militaire functies zijn, ofwel, burgerfuncties in de schoot van het departement van Landsverdediging, of die, via *outplacement*, functies zijn in de privé sector of in andere overheidsdiensten.

Voor de vervroegde uitstapmogelijkheden zullen order meer conventies met beroepssectoren uit de privé worden afgesloten (vb. met de professionele unie van bewakingsfirma's, met de transporteurs waar behoefte aan chauffeurs bestaat). Er zijn ook contacten met openbare diensten, zoals de departementen van Binnenlandse (vb. politiediensten) en Buitenlandse zaken, of Justitie (vb. personeel voor de gevangenen). Beroepsom-schakelingsprogramma's spelen hierin ook uiteraard een belangrijke rol (vb. cursussen voor chauffeurs voor specifieke vormen van transport).

Dit geheel moet leiden tot compenserende werving en werving aan de basis, alsook tot een attractieve werving van jonge soldaten die niet hun ganse carrière in het leger zullen doorbrengen maar vanaf 35 à 40 jaar zullen kunnen kiezen voor een overstap naar een ander statuut.

Ook jonger burgerpersoneel moet worden aangetrokken dat meer ingezet wordt vanaf het begin van de loopbaan voor functies waarvoor meer continuïteit vereist is zoals bijvoorbeeld juristen, psychologen, industrieel ingenieurs e.d.

Une gestion plus souple du personnel s'impose également afin d'accroître la mobilité interne. On peut envisager, à cet effet, d'autoriser les mutations d'une composante à l'autre, tout en tenant compte de la situation sociale et médicale de l'intéressé, ainsi que de la formation suivie. Il s'agit de trouver un équilibre entre les compétences du personnel et les profils professionnels des diverses fonctions.

Il a aussi été convenu qu'aucun licenciement n'interviendrait dans le cadre de la réduction des effectifs à 35 000 militaires et 2 750 civils et qu'aucune caserne ni quartier ne serait fermé.

Enfin, dans le même souci de flexibilité, les fonctions non opérationnelles seront autant que possible ouvertes au personnel civil. La gestion des compétences constitue, dans ce domaine, un vecteur stratégique.

6. Bien-être

On tend à la réalisation et à la mise en place d'une structure de prévention et de concertation conforme à la nouvelle réglementation relative à la sécurité physique, au bien-être et aux règles en matière de comportement moral indésirable. En ce qui concerne la mise en œuvre du concept de bien-être, les travaux se poursuivent sur la base des réalisations déjà engrangées. La politique d'accueil des enfants sera ainsi améliorée et étendue.

La possibilité d'attribuer des *benefits* fera également l'objet d'une étude. Il s'agit d'avantages en nature, de ristournes, etc. accordés au personnel, sans que cela n'engendre de dépenses pour le département.

Dans la foulée de ce qui a déjà été réalisé, on vise à apporter encore davantage d'améliorations à l'écomobilité et aux horaires flottants.

L'objectif est également d'optimiser le suivi médical du personnel engagé en opérations, et de compléter et de mener à son terme le projet de sérothèque-biothèque. Cela concerne les données biomédicales d'une personne qui sont stockées dans une banque de données avant qu'elle ne parte en mission. Cela permet d'établir une comparaison avec les données médicales de cette même personne à son retour de l'étranger, et de vérifier si le séjour a eu une incidence négative sur son état de santé. Le dossier médical individuel en opération fait également l'objet d'améliorations.

L'Institut des vétérans, qui remplace l'ancien Institut national des Invalides de Guerre, se voit conférer une nouvelle mission légale et un nouveau nom.

Le département de la Défense nationale s'engage à défendre la proposition de loi «Moerman-Lejeune», pro-

Een soepeler beheer van het personeel dringt zich ook op met het oog op een betere interne mobiliteit, waarbij mutaties over de componenten heen mogelijk zijn, waarbij meer rekening wordt gehouden met de sociale en gezondheidstoestand van de betrokkene, alsook met de gevolgdde vorming. Het gaat om een evenwicht tussen de competentie van het personeel en de *jobdescriptions* voor de diverse functies.

Er werd ook afgesproken dat er geen ontslagen zouden vallen bij de vermindering naar 35 000 militairen en 2 750 burgers, en dat geen kazernes en kwartieren zouden worden gesloten.

De soepelheid vereist tenslotte ook dat de niet-operationele functies zoveel mogelijk zullen worden opengesteld voor burgerpersoneel. Het competentie-management is in dit domein een strategische vector.

6. Welzijn

Er wordt gestreefd naar de uitbouw van een preventie-, en overlegstructuur waarbij rekening wordt gehouden met de nieuwe regelgeving inzake fysieke veiligheid, het welzijn en de regels betreffende ongewenst moreel gedrag. Wat de implementatie van het concept welzijn betreft, wordt verder gewerkt op wat reeds werd gerealiseerd. Zo zal de kinderopvang verbeterd en uitgebreid worden.

De mogelijkheid tot toekenning van *benefits* zal eveneens in een studie worden onderzocht. Het gaat om voordelen in natura, prijsverminderingen, e.d. ten gunste van het personeel, zonder dat dit voor het departement tot uitgaven leidt.

Verder wordt ernaar gestreefd, in navolging van wat reeds is gerealiseerd, nog meer verbeteringen aan te brengen aan de ecomobiliteit en de glijdende werkuren.

Het is ook de bedoeling om de medische opvolging in operaties te optimaliseren en het serotheek-biotheek-project te vervolledigen en af te werken. Het betreft de bio-medische gegevens van een persoon die in een gegevensbank worden opgeslagen alvorens hij op zending vertrekt. Op die wijze kan een vergelijking worden gemaakt met de medische gegevens bij zijn terugkeer uit het buitenland, en worden nagegaan of er een negatieve invloed op de gezondheidstoestand is geweest. Het individueel medisch dossier bij operaties wordt ook verbeterd.

Het Instituut der veteranen dat het vroegere Nationaal Instituut voor oorlogsinvaliden vervangt heeft een nieuwe wettelijke opdracht, en naam, gekregen.

Het departement van Landsverdediging verbindt er zich toe het wetsvoorstel «Moerman-Lejeune» (wets-

position de loi modifiant les lois sur les pensions de réparation, coordonnées le 5 octobre 1948, en vue d'instituer une présomption d'exposition au risque de maladies pour le personnel des forces armées belges ayant participé à des missions à l'étranger, déposée par M. Jean-Paul Moerman et consorts, DOC 50 0927/001). Cette proposition vise à renverser la charge de la preuve en faveur des militaires qui ont des problèmes de santé après leur retour d'opérations à l'étranger, contrairement à la réglementation applicable pour les accidents de travail ordinaires.

7. Formation

La réforme de la formation se poursuit en vue d'obtenir une plus grande souplesse (application du principe «*just in time, just as needed*»: formation si et au moment où elle est nécessaire pour l'exercice de la fonction).

Dans la mesure du possible, les intéressés seront également mieux préparés à leur retour à la vie civile (ex. formation de chauffeur pour des transports spécifiques), et des passerelles seront prévues, grâce à la conclusion d'accords avec les différents secteurs professionnels (ex. accords avec les services de formation professionnelle).

Dans ce cadre, la délivrance de certificats et la reconnaissance des formations sont essentielles. La Défense délivrera des certificats pour les formations qu'elle organise et négociera afin d'obtenir que les certificats soient reconnus en dehors du département par d'autres instances compétentes en matière d'enseignement et par les unions professionnelles. À l'inverse, certaines formations organisées en dehors du département de la Défense devront être reconnues par le département (ex. il ne faudra plus repasser le permis de conduire à l'armée, si on dispose déjà du permis).

Une réforme des missions et des méthodes de formation est également prévue. Pour le moment, il y a une perte de 20 à 30% dans la formation de base des militaires: la réforme projetée devrait réduire ce chiffre. La formation de base doit tenir compte – beaucoup plus que par le passé – de l'évolution sociologique de la jeunesse.

Il y a lieu d'offrir autant de possibilités de formation que possible dans le cadre du développement de la carrière (formation permanente). C'est déjà le cas pour le personnel militaire. Le personnel civil se verra offrir les mêmes possibilités et perspectives. Cela signifie, par

voorstel tot wijziging van de wetten op de vergoedingspensioenen, gecoördineerd op 5 oktober 1948, met het oog op de instelling van een vermoeden van blootstelling aan een ziekterisico voor het personeel van de Belgische strijdkrachten dat aan opdrachten in het buitenland heeft deelgenomen, ingediend door de heer Jean-Paul Moerman c.s., DOC 50 0927/001) te verdedigen. Dit wetsvoorstel beoogt de bewijslast om te keren voor de militairen die gezondheidsproblemen hebben na hun terugkeer van buitenlandse operaties, in tegenstelling tot de regel bij gewone arbeidsongevallen.

7. Opleiding

De herziening van de vorming wordt verdergezet met het oog op de verkrijging van meer soepelheid (toepassing van principe *just in time, just as needed*: vorming indien nodig voor de uitoefening van de functie en op het ogenblik dat het nodig is).

In de mate van het mogelijke zullen de betrokkenen ook beter voorbereid worden op hun terugkeer naar het burgerleven (vb. opleiding tot chauffeur voor specifieke transporten), en worden overstapmogelijkheden voorzien, door het afsluiten van akkoorden met de diverse beroepssectoren (vb. akkoorden met de VDAB).

In dit kader is de toekenning van getuigschriften en de erkenning van de vormingen essentieel. Landsverdediging zal getuigschriften afleveren voor vormingen die door haar worden georganiseerd en zal onderhandelen opdat die getuigschriften buiten het departement zouden worden erkend door andere instanties, bevoegd voor onderwijs, en door beroepsverenigingen. Omgekeerd zullen bepaalde vormingen die buiten het departement van Landsverdediging worden georganiseerd door het departement moeten worden erkend (vb. rijbewijs moet niet langer opnieuw behaald worden in het leger, als men er reeds over beschikt).

Een herwerking van de opleidingsopdrachten en -methoden staat ook op het getouw. Op dit ogenblik is er een verlies van 20 à 30% in de basisopleiding van de militairen: door de geplande hervorming dient dit cijfer verminderd te worden. Tijdens de basisopleiding moet – veel meer dan in het verleden – rekening worden gehouden met de sociologische evolutie van de jeugd.

Er dienen zo veel mogelijk vormingsmogelijkheden te worden aangeboden in het kader van de uitbouw van de loopbaan (permanente vorming). Voor het militair personeel is dit reeds het geval. Het burgerpersoneel zal dezelfde mogelijkheden en perspectieven worden gebo-

exemple, que la formation d'administrateur militaire sera également ouverte au personnel civil de la Défense (voire, ultérieurement, d'autres départements).

Cette évolution s'inscrit dans le cadre d'un projet de collaboration interuniversitaire pour les formations dispensées à l'École Royale Militaire (ERM) et à l'Institut royal supérieur de défense (IRSD). C'est ainsi qu'à partir de l'année académique 2004-2005, l'ERM a un accord avec l'Université de Liège en vue d'organiser des cours communs dans le domaine de la construction navale.

Il existe aussi une volonté de décentralisation maximale vers la base, ce qui revient à accroître le nombre de formations sur le terrain.

Dans un souci de maîtrise des coûts, on s'efforcera aussi de développer un maximum de synergies avec d'autres armées (par exemple, la formation de pilotes conjointement avec la France).

L'évaluation pendant la formation fera également l'objet de toute l'attention requise.

8. Statut disciplinaire

La révision du système disciplinaire militaire est nécessaire car celui-ci est aujourd'hui dépassé et qu'il était essentiellement axé sur une armée de miliciens, sur des jeunes gens auxquels il fallait bien souvent enseigner la discipline nécessaire. Dans une armée professionnelle, il règne une autre mentalité, ce qui justifie une révision approfondie du système.

En outre, le droit de défense doit également être revalorisé. Les punitions et leur classification seront revues, de même que les règles relatives au pouvoir de décision de l'autorité concernée.

Il faudra également tenir compte de la suppression des tribunaux militaires et dépenaliser des infractions judiciaires (le délit de désertion en temps de paix sera par exemple revu, de même que le délit d'abandon de poste en temps de paix). Cela se fera en collaboration avec le ministre de la Justice.

9. Missions extérieures

Dans ce domaine, des efforts seront faits en vue d'assurer une communication claire aux membres du personnel avant leur départ. Cela implique une meilleure

den. Dit betekent bijvoorbeeld dat de vorming van militair administrateur ook voor het burgerpersoneel van Landsverdediging (en later zelfs van andere departementen) zal worden opengesteld.

Dit kadert in de benadering naar een interuniversitaire samenwerking voor de vormingen verstrekt in de Koninklijke Militaire School (KMS) en het Koninklijk hoger instituut voor defensie (KHID). Zo heeft de KMS vanaf het academiejaar 2004-2005 een akkoord met de universiteit van Luik op het gebied van scheepsbouw, om gezamenlijk cursussen in te richten.

Het is ook de bedoeling te streven naar een maximale decentralisatie naar de basis toe, wat neerkomt op meer vormingen *on the job*.

Met het oog op kostenefficiëntie wordt ook een maximale synergie met andere legers nagestreefd (vb. opleiding van piloten gezamenlijk met Frankrijk).

De noodzakelijke aandacht zal ook gaan naar de evaluatie tijdens de vorming.

8. Disciplinair statuut

De herziening van het militair tuchtstelsel is noodzakelijk omdat het huidige voorbijgestreefd is en omdat het in hoofdzaak gericht was op een militeuleger, op jonge mensen die in veel gevallen de nodige discipline moest worden bijgebracht. In een professioneel leger heerst een andere mentaliteit wat een grondige herziening van het stelsel rechtvaardigt.

Verder dient ook het recht op verdediging geherwaardeerd te worden. De straffen en hun classificatie zullen worden herzien alsook de regels betreffende de beslissingsbevoegdheid van de betrokken overheid.

Er zal ook rekening worden gehouden met de afschaffing van de militaire rechtbanken en er zal worden overgegaan tot de depenalisatie van strafrechterlijke vergrijpen (vb. het misdrijf van desertie in vredetijd zal worden herzien, hetzelfde geldt voor het vergrijp van het verlaten van zijn post in vredetijd). Dit zal in samenwerking met de minister van Justitie gebeuren.

9. Buitenlandse opdrachten

Op dit gebied zal nog meer geijverd worden voor een duidelijke communicatie naar de personeelsleden vóór hun vertrek. Dit impliceert een betere informatie over de

information concernant les dispositions statutaires qui s'appliqueront pendant la mission (p.ex. l'aspect financier, les règles d'engagement). Une attention particulière sera également consacrée au délai préparatoire qui doit être suffisamment long pour pouvoir prendre les dispositions nécessaires sur le plan familial, et à l'aide sociale organisée dans ce domaine. Au cours des opérations, des officiers spécialisés apporteront une plus grande assistance psychologique sur le terrain. Des psychologues assisteront également les familles dans notre pays.

Le département de la Défense négociera avec le ministre des Pensions en vue d'obtenir une bonification de la participation aux opérations dans le calcul des pensions (p.ex. un système qui serait comparable à celui des pilotes).

10. Statut syndical

L'exécution du premier accord sectoriel et de ses modifications est poursuivie. La mise en œuvre et la réorganisation de la structure de concertation, en particulier en ce qui concerne l'aspect «sécurité physique», font partie des autres objectifs visés. On s'efforce également d'instaurer un parallélisme et une synergie aussi étroite que possible entre les structures de concertation du personnel militaire et du personnel civil.

11. Statut administratif

L'accord prévoit une révision du régime des congés et du régime de travail. Un nouveau règlement en la matière est en cours d'élaboration. Avant la fin de 2004, ce sujet fera encore l'objet d'une concertation avec les syndicats. Trois jours de congé supplémentaires seront ainsi accordés (dispenses de service).

Le recours au concept global de carrière mixte permettra de tenir compte de certains besoins spécifiques s'appliquant à des groupes cibles spécifiques tels que les médecins, les spécialistes en matière environnementale, les psychologues etc. L'objectif poursuivi est de rendre leur carrière plus attrayante, notamment en leur offrant de meilleures perspectives de promotion et d'avancement.

La possibilité d'instaurer le télétravail sera également examinée. Pour certaines tâches effectuées au sein des états-majors, cette formule devrait pouvoir être envisageable.

statutaire bepalingen, die van toepassing zullen zijn tijdens de opdracht (vb. het financieel aspect, de inzetregels). Ook zal de nodige aandacht worden geschonken aan de voorbereidingstermijn die lang genoeg dient te zijn om familiaal de nodige schikkingen te kunnen treffen en aan de sociale bijstand terzake. Tijdens de operaties moet er meer psychologische bijstand komen door gespecialiseerde officieren op het terrein. Op het thuisfront staan ook psychologen de gezinnen bij.

Het departement van Landsverdediging zal bij de minister van Pensioenen onderhandelen teneinde een bonificatie voor de deelname aan operaties te verkrijgen in de berekening van de pensioenen (vb. een stelsel dat vergelijkbaar zou zijn met dat van de piloten).

10. Syndicaal statuut

De uitvoering van het eerste sectoraal akkoord en zijn wijzigingen wordt verdergezet. Een andere doelstelling bestaat uit de uitwerking en reorganisatie van de overlegstructuur meer in het bijzonder wat het aspect van de fysieke veiligheid betreft. Er wordt ook gestreefd naar een parallisme en een zo nauw mogelijke toenadering tussen de overlegstructuren voor het militair en het burgerpersoneel.

11. Administratief statuut

Een herziening van het verlofstelsel en de arbeidsregeling zijn in het akkoord opgenomen. Een nieuwe reglement terzake staat op het getouw. Voor het einde van 2004 zal er nog overleg over plaatsgrijpen met de vakbonden. Zo zullen er drie bijkomende verlofdagen worden toegekend (dienstvrijstellingen).

Gebruikmakend van het globaal concept van de gemengde loopbaan zal rekening kunnen worden gehouden met een aantal specifieke noden die toepasselijk zijn op specifieke doelgroepen zoals bijvoorbeeld geneesheren, specialisten in milieu, psychologen enz. . Het is de bedoeling dat hun loopbaan attractiever wordt, met inbegrip van betere promotie- en doorgroei-mogelijkheden.

Ook de mogelijkheid tot invoering van telewerken zal worden onderzocht. Voor bepaalde taken bij de staven behoort dit waarschijnlijk tot de mogelijkheden.

Le concept de la carrière mixte doit donner lieu à une simplification administrative et législative (une seule loi remplacera tous les lois et statuts existants pour le personnel militaire).

L'égalité de traitement entre mariés et cohabitants est une activité transversale qui répond à une préoccupation permanente dans le cadre de l'élaboration des nouvelles règles et de la modification des règles existantes.

Afin de tenir compte de la situation familiale du personnel, la possibilité d'améliorer l'équilibre entre la vie de famille et le travail sera étudiée.

L'accord prévoit également l'instauration d'une commission d'appel dans le cadre de l'évaluation des jeunes membres du personnel durant leurs quatre premières années au sein des Forces armées.

Un statut unique sera également instauré pour l'ensemble du personnel navigant.

12. Statut pécuniaire

Le statut du personnel en mission est revu, en matière d'indemnités, sur la base de trois piliers : l'éloignement, la pénibilité (le manque de confort, évalué selon certains critères) et la dangerosité.

Le système de calcul des allocations et des indemnités est modernisé. Certaines indemnités sont parfois totalement dépassées; parfois, les montants ne sont plus adaptés. Le système de rémunération des prestations de service est soumis à une évaluation.

L'accord prévoit également l'assurance du véhicule personnel lorsqu'il est utilisé pour des déplacements de service.

Le statut du personnel en service permanent à l'étranger (ex. attachés militaires près les ambassades) est adapté et modernisé.

13. Fin de carrière

En vertu de l'accord, on étudiera la possibilité de prolonger les carrières sur une base volontaire. Les militaires sont en moyenne mis à la pension à 56 ans, ce qui est trop tôt pour certains. Ils auront ainsi la possibilité de continuer à travailler. Cette mesure doit cependant être associée à une réduction du cadre.

Het gemengd loopbaanconcept moet verder ook nog uitmonden in een administratieve en legistische vereenvoudiging (één wet die alle bestaande wetten en statuten voor het militair personeel vervangt).

Gelijke behandeling van gehuwden en samenwonenden is een transversale activiteit die beantwoordt aan een permanente bekommernis bij de uitvaardiging van regels en wijzigingen van bestaande.

Ook de mogelijkheid tot verbetering van de *work-life balance* teneinde meer rekening te houden met de gezinssituatie van het personeel, zal worden onderzocht.

Het akkoord bepaalt verder ook dat commissies voor hoger beroep worden ingevoerd in het kader van de evaluaties van de jonge personeelsleden tijdens hun eerste vier jaar bij de krijgsmacht.

Er zal ook een eenheidsstatuut worden ingevoerd voor alle piloten.

12. Geldelijk statuut

Het statuut van het personeel op zending, wat het aspect van de vergoedingen betreft, wordt herzien op basis van drie pijlers: uithuizigheid, penibiliteit (gebrek aan comfort ingedeeld volgens bepaalde criteria) en gevaar.

Het stelsel voor de berekening van de toelagen en vergoedingen wordt gemoderniseerd. Soms zijn bepaalde vergoedingen totaal voorbijgestreefd, soms zijn de bedragen niet meer aangepast. Het bezoldigingsstelsel voor dienstprestaties wordt geëvalueerd.

Het akkoord voorziet ook in een verzekering van het eigen voertuig wanneer het wordt gebruikt voor dienstverplaatsingen.

Het statuut van het personeel in vaste dienst in het buitenland (vb. militaire attachés bij de ambassades) wordt aangepast en gemoderniseerd.

13. Einde loopbaan

Krachtens het akkoord zal de mogelijkheid worden bestudeerd tot het verlengen van de loopbanen op vrijwillige basis. Militairen worden gemiddeld op 56 jaar gepensioneerd, wat voor sommigen te vroeg is. Zo zullen zij de mogelijkheid krijgen te blijven werken. Dit moet echter gekoppeld worden aan de afslanking van het kader.

Un militaire a droit à trois mois de congé de fin de carrière. Actuellement, il les prend en une fois avant de quitter les Forces armées. L'accord permet une répartition du congé de fin de carrière sur les trois dernières années qui précèdent la mise à la retraite.

Pour le reste, des discussions seront entamées avec le ministre des Pensions concernant l'adaptation du régime de cumul autorisé après la limite d'âge de la pension et la révision du pécule de vacances pour les militaires retraités (adaptation de certaines limites d'âge). Un groupe de travail examinera les problèmes qui se posent dans le cas du personnel retraité de la Défense, notamment afin d'appliquer correctement les règles de la péréquation.

II. — DISCUSSION

A. Questions des membres

Mme Hilde Vautmans (VLD), rapporteuse, met en exergue les points suivants du deuxième accord sectoriel et formule un certain nombre d'observations et de questions à ce propos.

Le futur statut de la carrière mixte (appelé précédemment le statut MCEM) se voit accorder la priorité n° 1 dans le deuxième accord sectoriel. Cela signifie que le texte définitif devra être prêt d'ici la fin 2004 et qu'après examen et discussion, il devra, selon l'intervenante, pouvoir entrer en vigueur d'ici la fin 2006. L'intervenante espère qu'il n'y aura aucun retard et demande que l'on confirme que le statut pourra effectivement entrer en vigueur au plus tard fin 2006.

Elle se préoccupe en outre de la révision envisagée du règlement disciplinaire, dès lors que rien ne semble prévu sur le plan des droits politiques des militaires. On peut renvoyer par exemple, à ce propos, à la révision du décret communal, au niveau de la Région flamande, qui viserait à lever l'incompatibilité entre le statut de militaire et l'exercice d'un mandat communal. Le règlement disciplinaire militaire doit dès lors être adapté en ce sens.

Dans certains pays, notamment aux Pays-Bas, en France, en Allemagne et en Suisse, les militaires disposent au demeurant des droits politiques et peuvent exercer ceux-ci. Mme Vautmans recommande dès lors que l'octroi des droits politiques soit pris en considération.

Een militair heeft recht op drie maanden verlof bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Thans neemt hij dat op in een keer voor hij de Krijgsmacht verlaat. Door het akkoord wordt een spreiding van het einde-loopbaanverlof mogelijk over een periode van de laatste drie jaar.

Voor het overige nog zullen met de minister van Pensioenen besprekingen worden aangegaan over de aanpassing van de toegelaten cumulatierегeling ná de pensioenleeftijdsgrens en de herziening van het vakantiegeld voor gepensioneerde militairen (aanpassing van bepaalde leeftijdsgrenzen). Een werkgroep zal de problemen bij gepensioneerde defensiepersoneel onderzoeken onder meer met het oog op een correcte toepassing van de regels van de perequatie.

II. — BESPREKING

A. Vragen van de leden

Mevrouw Hilde Vautmans (VLD), rapporteur, wijst op het belang van de volgende punten uit het tweede sectoraal akkoord en formuleert een aantal bemerkingen en vragen dienaangaande.

Het toekomstige statuut voor de gemengde loopbaan (vroeger het zogenaamde «MCEM-statuuт») is in het tweede sectoraal akkoord bekleed met prioriteit nr. 1. Dit betekent dat de definitieve tekst ervan tegen einde 2004 dient af te zijn, waarna deze, na onderzoek en bespreking, volgens spreekster tegen einde 2006 in werking zou moeten kunnen treden. Zij hoopt dat er geen vertraging optreedt en vraagt bevestiging dat het statuut tegen uiterlijk einde 2006 daadwerkelijk van kracht kan worden.

Zij is verder ook nog bezorgd over de beoogde herziening van het tuchtreglement, omdat er blijkbaar niets gepland is met betrekking tot de politieke rechten van de militairen. Terzake kan bijvoorbeeld worden verwezen naar de herziening van het gemeentedecreet, op het niveau van het Vlaams gewest, waarbij de onverenigbaarheid tussen het statuut van militair en de uitoefening van een gemeentelijk mandaat zou worden opgeheven. Het militair tuchtreglement dient bijgevolg hieraan te worden aangepast.

Het is overigens zo dat militairen in landen als Nederland, Frankrijk, Duitsland en Zwitserland wel politieke rechten bezitten en kunnen uitoefenen. Mevrouw Vautmans pleit er dan ook voor de toekenning van politieke rechten in overweging te willen nemen.

Il convient également de préciser les contours du droit de manifester, ainsi que les conditions d'exercice de ce droit: les militaires peuvent-ils uniquement manifester pour des matières intéressant la défense ou ce droit est-il, au contraire, plus étendu ? Suffit-il que les syndicats soutiennent une action ?

Il est par ailleurs réjouissant de constater que l'on souhaite renforcer la synergie entre les formations civile et militaire. On ignore toutefois quelles sont les formations visées et quel sera l'impact de ce système pour l'École Royale Militaire (ERM).

L'initiative concernant la sérothèque est excellente. L'intervenante s'interroge ensuite sur le suivi de la problématique de la «maladie des Balkans». Elle voudrait connaître le point de vue du SPF concernant la proposition de loi «Moerman-Lejeune» (proposition de loi modifiant les lois sur les pensions de réparation, coordonnées le 5 octobre 1948, en vue d'instituer une présomption d'exposition au risque de maladies pour le personnel des forces armées belges ayant participé à des missions à l'étranger, déposée par M. Jean-Paul Moerman et consorts, DOC 50 0927/001).

Mme Vautmans demande si le statut des attachés militaires – personnes généralement très qualifiées réalisant un travail remarquable – et les règles relatives à la préparation de la mission subiront des modifications. Elle estime qu'aucun changement ne s'impose, sauf peut-être au niveau de l'information de ces personnes, qui devraient pouvoir être averties plus tôt de leur départ et connaître plus rapidement le pays de destination.

L'intervenante constate qu'en ce qui concerne les missions à l'étranger, les participants disposent d'un délai raisonnable pour se préparer à la mission, ce qui constitue un point particulièrement positif. Il convient également de veiller à ne pas envoyer chaque fois les mêmes membres du personnel en mission à l'étranger et à observer une rotation satisfaisante.

*
* *

Mme Ingrid Meeus (VLD) reconnaît qu'il est urgent de rajeunir les Forces armées, ce qui, à son tour, souligne clairement la nécessité d'un statut attrayant pour le personnel. Les questions relatives au coût budgétaire de l'exécution de l'accord et à l'existence des crédits budgétaires nécessaires restent toutefois pertinentes. L'exécution de l'accord ne se fera-t-elle d'ailleurs pas au détriment des investissements?

Het recht om te kunnen betogen behoeft ook verduidelijking en de eraan verbonden voorwaarden dienen verder te worden gepreciseerd: kunnen militairen alleen betogen in verband met defensieaangelegenheden of kan dit recht ruimer opgevat worden? Volstaat het dat de vakbonden een actie steunen?

Het is verder verheugend dat wordt gestreefd naar een uitgebreidere synergie tussen de burgerlijke en militaire opleidingen. Om welke opleidingen gaat het echter precies, en wat betekent dit voor de Koninklijke Militaire School (KMS)?

Het initiatief inzake de serotheek is uitstekend. Spreker informeert vervolgens naar de opvolging van de problematiek in verband met de zogenaamde Balkan-ziekte en vraagt welke de houding van het departement is tegenover het wetsvoorstel «Moerman-Lejeune» (wetsvoorstel tot wijziging van de wetten op de vergoedingspensioenen, gecoördineerd op 5 oktober 1948, met het oog op de instelling van een vermoeden van blootstelling aan een ziekterisico voor het personeel van de Belgische strijdkrachten dat aan opdrachten in het buitenland heeft deelgenomen, ingediend door de heer Jean-Paul Moerman c.s., DOC 50 0927/001).

In verband met de militaire attachés, die in het algemeen bijzonder goed werk leveren en van hoog niveau zijn, vraagt mevrouw Vautmans of hun statuut en de regels met betrekking tot de voorbereiding van de zending, worden gewijzigd. Een verandering lijkt haar niet noodzakelijk tenzij, eventueel, om een vroegere kennisgeving van hun vertrek en het land van bestemming mogelijk te maken.

Aangaande de buitenlandse opdrachten krijgen de deelnemers een redelijke termijn om zich voor te bereiden op een zending, wat bijzonder positief is. Er moet echter ook over gewaakt worden dat niet steeds dezelfde personeelsleden op buitenlandse missie dienen te vertrekken, en er een bevredigende rotatie is.

*
* *

Mevrouw Ingrid Meeus (VLD) erkent dat er een dringende noodzaak bestaat aan verjonging in de Krijgsmacht, wat op zijn beurt de behoefte aan een aantrekkelijk personeelsstatuut duidelijk op de voorgrond stelt. De vragen naar de budgettaire kost verbonden aan de uitvoering van het akkoord en de aanwezigheid van de nodige begrotingskredieten blijven echter pertinent. Zal de uitvoering van het akkoord overigens niet ten koste van de investeringen gaan?

Une autre question concerne les pensions: le personnel qui participe à des missions à l'étranger bénéficiera d'avantages supplémentaires en matière de pension. Les règles seront-elles également adaptées pour ceux qui passent d'un statut militaire à un statut civil, et le régime de pension sera-t-il entièrement remodelé ? Jusqu'à présent, la pension constituait précisément un obstacle à un tel passage: en tant que militaires, les intéressés peuvent en effet déjà prendre leur retraite à 55 ans, alors qu'en cas de passage dans le secteur civil, ils ne peuvent la prendre qu'à 60 ou 65 ans.

Un point particulièrement positif est l'engagement de ne pas procéder à des licenciements ou à de nouvelles fermetures de casernes. Quel est d'ailleurs le résultat de l'enquête menée sur le rendement des quartiers? Quelles sont les autres solutions qui sont éventuellement envisagées?

*
* *

Mme Dalila Douifi (*sp.a-spirit*) constate que l'accord est qualifié d'«historique» par beaucoup, parce qu'il profite à tous les membres du personnel du département de la Défense et qu'il vise plus particulièrement le bien-être au sein du département. L'accord met fortement l'accent sur le capital humain et est particulièrement ambitieux en ce qui concerne les efforts à fournir tant par les autorités que par les organisations syndicales.

Mme Douifi formule ensuite une série de remarques et de questions à propos des différentes parties de l'accord.

Le personnel de la Défense

Dans le cadre de la restructuration, en ce qui concerne les fermetures de casernes déjà planifiées, on procédera à la réalisation d'enquêtes sociales et de concertations avec les syndicats représentatifs avant de prendre les décisions relatives au personnel concerné (point 3). Cet objectif peut-il encore être concrètement atteint avant la fin de 2004 et les mutations éventuelles peuvent-elles être réalisées en prenant les mesures sociales qui s'imposent ?

L'accord mentionne en outre que le recrutement doit être organisé de façon attractive (point 18). Le groupe de l'intervenante souhaite que le recrutement s'opère le plus possible sur une base régionale. Ce souhait peut-il cependant être concilié avec la restructuration, et de quelle façon ? En effet, le recrutement dans le cadre de certaines spécialisations (notamment l'infanterie) peut

Een andere vraag heeft betrekking op de pensioenen: er komen extra pensioenvoordelen voor het personeel dat aan buitenlandse zendingen deelneemt. Worden de regels ook aangepast voor diegenen die van een militair naar een burgerstatuut overstappen, en wordt de pensioenregeling volledig hertekend? Tot nu toe was zij juist een hinderpaal voor dergelijke overstap: als militair kunnen de betrokkenen immers reeds vanaf 55 jaar gepensioneerd worden, terwijl zij – bij een overstap naar de burgersector – pas op 60 of 65 jaar met pensioen kunnen gaan.

Bijzonder positief is de verbintenis dat er geen ontslagen zullen vallen en ook geen nieuwe sluitingen van kazernes. Wat is overigens het resultaat van het onderzoek dat naar het rendement van de kwartieren werd gevoerd? Welke andere oplossingen worden eventueel in het vooruitzicht gesteld?

*
* *

Mevrouw Dalila Douifi (*sp.a-spirit*) stelt vast dat het akkoord door velen als «historisch» wordt bestempeld omdat het ten goede komt aan alle personeelsleden van het departement van Landsverdediging en in het bijzonder gericht is op het welzijn in de schoot van het departement. De nadruk die gelegd wordt op het menselijk kapitaal is bijzonder groot en het akkoord is bijzonder ambitieus zowel wat de inspanningen van de overheid als van de vakorganisaties betreft.

Mevrouw Douifi formuleert vervolgens een aantal opmerkingen en vragen bij de verschillende onderdelen van het akkoord.

Het personeel van Defensie

In het kader van de herstructurering, zullen voor reeds geplande sluitingen van kazernes sociale enquêtes worden uitgevoerd en overleg gepleegd met de representatieve vakorganisaties vooraleer beslissingen worden genomen aangaande het betrokken personeel (punt 3). Kan deze doelstelling nog concreet voor het einde van 2004 daadwerkelijk worden gehaald, en zullen eventuele overplaatsingen met de nodige sociale zorg worden uitgevoerd?

Het akkoord vermeldt verder ook nog dat de aanwerving op attractieve wijze moet worden georganiseerd (punt 18). De fractie van de spreekster is er voorstander van dat de rekrutering zo veel mogelijk regionaal dient te gebeuren. Kan dit echter met de herstructurering worden verzoend en op welke wijze? Het is immers denkbaar dat de rekrutering voor bepaalde

ne pas être toujours possible sur une base régionale. Les sous-officiers ont la possibilité de choisir, possibilité qui est toutefois tributaire des résultats qu'ils obtiennent aux épreuves. N'est-il pas indiqué d'inverser la procédure? Les candidats ne seraient-ils pas plus motivés s'ils pouvaient d'abord faire leur choix, ce qui améliorerait probablement leurs résultats.

Le bien-être

Mme Douifi soutient sans réserve la création d'un contexte motivant à tous égards (point 3). En ce qui concerne les crèches (point 4), force est de reconnaître que peu d'employeurs s'efforcent d'organiser des crèches sur mesure en faveur de leurs travailleurs. Quels seront les moyens consacrés à l'extension des crèches?

Selon les termes de l'accord, «des mesures d'écomobilité et d'horaires flottants seront développées en relation réalisable et acceptable avec l'opérationnalité du département» (point 6).

Des efforts sont déployés pour introduire les horaires flottants, mais la pratique montre que cette mesure n'est guère appliquée comme elle devrait l'être, c'est-à-dire d'une manière comparable à celle suivie pour les autres agents des autres départements. L'intervenante insiste dès lors pour que ce régime soit instauré dans toutes les casernes. Le bon fonctionnement d'un système d'horaires flottants revêt par ailleurs aussi toute son importance dans le cadre de la gratuité des transports publics en faveur des fonctionnaires fédéraux et contribuera au bon déroulement de la restructuration.

Statut disciplinaire

Mme Douifi estime que les militaires doivent obtenir le droit de manifester. Elle est prête à entamer le débat sur les droits politiques.

Statut administratif

Le groupe de Mme Douifi soutient sans réserve l'option politique consistant à encourager le travail à domicile (point 11). Certaines tâches s'y prêtent tout à fait, compte tenu de la technologie disponible à l'heure actuelle. Cela motivera tant l'employeur que son personnel. Il n'y a pas de raison de partir du principe que cette façon de faire entraînerait automatiquement des abus.

Le point 16 de l'accord, prévoit «qu'une ouverture vis-à-vis des écoles techniques et professionnelles» sera opérée. D'après l'intervenante, ceci pourrait constituer

specialisaties (zoals bijvoorbeeld de infanterie) niet steeds regionaal kan plaatshebben. Voor onderofficieren bestaat er een keuzemogelijkheid terzake, die gebonden is aan de behaalde resultaten bij proeven. Is het niet aangewezen om dit om te keren? Zouden kandidaten niet gemotiveerder zijn als ze eerst hun keuze kunnen maken, waardoor hun resultaten er waarschijnlijk beter op zouden worden.

Het welzijn

Mevrouw Douifi staat volledig achter de creatie van een motiverend omgevingskader op alle domeinen (punt 3). Wat de kinderopvang betreft (punt 4) moet worden erkend dat weinig werkgevers kinderopvang op maat van hun werknemers trachten te organiseren. Welke middelen zullen worden uitgetrokken voor de uitbreiding van de kinderopvang?

Volgens het akkoord zal er «gebruik gemaakt worden van maatregelen op het vlak van ecomobiliteit en glijdende werkuren in een werkbaar en aanvaardbare relatie tot de operationaliteit van het departement» (punt 6).

Inspanningen worden gedaan om de glijdende werkuren in te voeren, maar in de praktijk blijkt dit echter weinig te worden toegepast zoals het hoort, namelijk op een vergelijkbare manier als bij andere ambtenaren van andere departementen. Spreekster dringt er bijgevolg op aan om dit stelsel in alle kazernes in te voeren. Een goed werkend stelsel van glijdende uren heeft overigens ook zijn belang in het kader van de regeling van gratis openbaar vervoer voor federale ambtenaren en zal bijdragen tot een goed verloop van de herstructurering.

Disciplinair statuut

Mevrouw Douifi vindt dat militairen het recht op betogen moeten krijgen. Zij is bereid het debat over de politieke rechten aan te gaan.

Administratief statuut

De fractie van mevrouw Douifi staat volledig achter de beleidsoptie om thuiswerk aan te moedigen (punt 11). Bepaalde taken lenen zich daar uitstekend toe, gelet op de huidige beschikbare technologie. Het zal motiverend zijn zowel voor de werkgever als voor het personeel. Er zijn geen redenen om ervan uit te gaan dat dit automatisch tot misbruiken zou leiden.

Volgens punt 16 van het akkoord «zal ook een opening worden gemaakt voor de technische scholen en de beroepsscholen». Volgens de spreekster zou dit een

une amorce de première expérience professionnelle pour beaucoup de jeunes ainsi qu'une perspective de carrière éventuelle au sein de la Défense. Quand le ministre a-t-il l'intention de s'y atteler ?

Missions extérieures

Sous cette rubrique, il convient surtout d'accorder toute l'attention nécessaire à la mise en place d'une aide psychologique plus structurée que ce n'est le cas actuellement, de sorte que cette aide puisse toujours être assurée (point 3).

Une autre question concerne les assurances en faveur des militaires en mission à l'étranger: l'assurance qui couvre la période des prestations de service devrait également s'étendre aux périodes qui suivent les heures de service, pendant lesquelles le personnel a quartier libre (mais demeure en mission).

*
* *

M. Staf Neel (Vlaams Blok) parcourt certains points du deuxième accord sectoriel et pose à ce propos les questions suivantes.

Il loue d'abord l'intention de poursuivre la tradition d'un accord sectoriel (instaurée par le premier plan stratégique), à condition que les deux accords soient pleinement mis en œuvre.

La première richesse du département de la Défense reste plus que jamais, selon l'accord, son capital humain quel qu'il soit, de la base aux plus haut gradés. Dans le deuxième accord sectoriel, les pouvoirs publics et les organisations syndicales représentatives mettent essentiellement deux principes en avant, à savoir rendre le département aussi attrayant que possible, tout en accordant une attention suffisante au personnel. Or, il appartient précisément aux pouvoirs publics et au mouvement syndical de rendre les conditions de travail aussi attrayantes que possible et de se soucier du personnel, estime M. Neel.

Nombre des points énumérés par l'accord sont l'évidence même: établissement d'une description de fonction, respect de la législation relative au bien-être, principe de la bonne personne au bon endroit et conclusion de conventions avec des organisations publiques et privées. Le calendrier proposé soulève bon nombre de questions.

Le personnel de la Défense

— L'accord de gouvernement pour «Une Belgique créative et solidaire» établit que la Défense doit rame-

aanloop kunnen zijn tot een eerste werkervaring voor vele jongeren en ook tot een eventueel uitzicht op een loopbaan bij Landsverdediging. Wanneer beoogt de minister hiermee een aanvang te nemen?

Buitenlandse opdrachten

Onder dit punt dient vooral de nodige aandacht te gaan naar een meer gestructureerde psychologische bijstand dan thans het geval is, zodat deze bijstand steeds gegarandeerd kan worden (punt 3).

Een andere vraag heeft betrekking op de verzekeringen ten gunste van militairen op buitenlandse missie: de verzekering die de periode van dienstprestaties dekt zou zich ook dienen uit te strekken tot de periodes na de diensturen waarin het personeel vrij is (maar toch nog op zending blijft).

*
* *

De heer Staf Neel (Vlaams Blok) overloopt een aantal punten van het tweede sectoraal akkoord en stelt daarbij de volgende vragen.

Hij looft vooreerst de intentie om de bij het eerste strategisch plan ingevoerde traditie van een sectoraal akkoord voort te zetten, op voorwaarde dat beide akkoorden volwaardig worden uitgevoerd.

De voornaamste rijkdom van het departement van Landsverdediging blijft, volgens het akkoord, meer dan ooit het menselijk kapitaal in zijn totaliteit, van de basis tot de hoogste graad. In het tweede sectoraal akkoord worden door de overheid en de representatieve vakorganisaties hoofdzakelijk twee principes vooropgesteld: het departement zo aantrekkelijk mogelijk maken en gelijktijdig voldoende aandacht schenken aan het personeel. Het is echter juist de taak van de overheid én van de vakbeweging de werkomstandigheden zo aantrekkelijk mogelijk te maken en aandacht te schenken aan het personeel, meent de heer Neel.

Tal van de opgesomde punten van het akkoord zijn de evidentie zelf: opstelling van een functieomschrijving, naleving van de welzijnswetgeving, principe van de juiste persoon op de juiste plaats en het sluiten van conventies met openbare en private organisaties. Bij de voorgestelde timing kunnen veel vragen worden gesteld.

Het personeel van Defensie

— Het regeerakkoord voor een «creatief en solidair België» bepaalt dat het departement van Landsverdedi-

ner son effectif militaire à 35 000 d'ici 2015 (point 1). Ce nombre n'inclut-il que les militaires ou également le personnel civil?

– Le ministre de la Défense a été très clair dans le Plan directeur du 3 décembre 2003 en stipulant qu'aucun licenciement et aucune nouvelle fermeture de caserne n'étaient planifiés (point 2). D'autres solutions sont envisagées. L'avenir reste toutefois incertain.

– En ce qui concerne les fermetures de casernes déjà planifiées, le ministre de la Défense s'engage à faire réaliser des enquêtes sociales d'ici le 31 décembre 2004 (point 3). Comment et par qui ces enquêtes seront-elles réalisées? Quand aura lieu la concertation avec les organisations syndicales et celles-ci participeront-elles à l'élaboration de l'enquête?

– L'autorité s'engage, par le biais d'un dialogue constructif avec les représentants du personnel, à dégager des solutions visant à faire correspondre les niveaux qualitatifs et quantitatifs du personnel aux besoins opérationnels (point 4). Par «représentants du personnel», entend-on les organisations syndicales représentatives visées ou les hauts fonctionnaires du département? Cela se fera-t-il de la même manière que le dialogue constructif entre le département et la brigade paracommando?

– L'objectif poursuivi est d'abaisser l'âge moyen des militaires en vue de garantir une meilleure opérationnalité (point 5). Cela peut toutefois se faire de diverses manières, en fonction généralement des priorités établies. L'intervenant cite en l'occurrence deux exemples extrêmes. Ainsi, à la faveur d'une action de recrutement réussie, le nombre de jeunes militaires pourrait augmenter, ce qui ferait baisser l'âge moyen du cadre de personnel. D'autre part, on pourrait licencier la haute hiérarchie militaire, ce qui entraînerait aussi une baisse de l'âge moyen du cadre du personnel de 10 ans. L'intervenant estime qu'il s'agit là de deux extrêmes aboutissant toutefois au même résultat. Il s'enquiert dès lors de la procédure concrète prévue pour faire baisser la moyenne d'âge. La même question se pose également en ce qui concerne la réduction planifiée de l'âge moyen des fonctionnaires civils.

– Dispose-t-on d'une indication concrète concernant le nombre de militaires déjà disposés à changer de statut dans le cadre de la carrière mixte (point 8)? Ne sont-ce pas surtout les militaires âgés qui optent pour cette solution? Ce changement de statut entraîne-t-il une perte de salaire et un retour au statut militaire est-il encore possible?

ging zijn militaire effectieven tegen 2015 moet terugbrengen tot 35 000 (punt 1). Omvat dit aantal enkel de militairen of ook het burgerpersoneel?

– De minister van Landsverdediging heeft in het Stuurplan van 3 december 2003 op duidelijke wijze gesteld dat er geen ontslagen en geen nieuwe sluitingen van kazernes gepland zijn (punt 2). Er worden andere oplossingen in het vooruitzicht gesteld. De onzekerheid blijft echter over de toekomst heersen.

– Voor de reeds geplande sluitingen van kazernes verbindt de minister van Landsverdediging zich ertoe om sociale enquêtes te laten uitvoeren, tegen 31 december 2004 (punt 3). Hoe en door wie zullen die enquêtes worden uitgevoerd en verwerkt? Wanneer is het overleg met de vakorganisaties gepland, en werken zij mee aan de opstelling van de enquête?

– De overheid verbindt er zich toe door middel van een constructieve dialoog met de vertegenwoordigers van het personeel naar oplossingen te zoeken om het kwalitatief en kwantitatief niveau van het personeel in overeenstemming te brengen met de operationele noden (punt 4). Wordt met «vertegenwoordigers van het personeel» de representatieve vakorganisaties bedoeld of het hoger kader van het departement? Zal dit op dezelfde manier aangepakt worden als de constructieve dialoog tussen het departement en de brigade paracommando?

– Teneinde een betere operationaliteit te garanderen, wordt ernaar gestreefd de gemiddelde leeftijd van de militairen te verminderen (punt 5). Dit is echter op verschillende manieren mogelijk, en veelal afhankelijk van de gestelde prioriteiten. De spreker haalt hier twee uitersten aan. Zo zou, bij een geslaagde wervingsactie, er een toename kunnen zijn van jonge militairen wat de gemiddelde leeftijd van het personeelskader doet dalen. Anderzijds kan ook de militaire top ontslagen worden wat tevens de gemiddelde leeftijd van het personeelskader doet dalen met 10 jaar. Dit zijn volgens spreker twee uitersten maar zij hebben dezelfde uitkomst. Spreker vraagt dan ook wat de concrete manier is om de gemiddelde leeftijd te doen dalen. Dezelfde vraag geldt eveneens voor de beoogde daling van de gemiddelde leeftijd van de burgerambtenaren.

– Bestaat er een concrete indicatie over hoeveel militairen reeds hebben toegezegd over te zullen stappen in het kader van de gemengde loopbaan (punt 8)? Zijn het niet vooral de oudere militairen die hiervoor kiezen? Leidt de overstap tot loonverlies, en is een terugstap naar het militair statuut nog mogelijk?

– Les possibilités de carrière du personnel civil doivent être protégées (point 9), mais cette protection n'a-t-elle aucune incidence sur les possibilités de carrière des anciens militaires? Ceux-ci pourront-ils bénéficier d'une promotion de la même manière que le personnel civil? L'accord reste flou sur ce point.

– La convention signée entre l'Association professionnelle des entreprises de gardiennage (APEG) et le département (point 10) est une illustration de la mobilité externe.

L'autorité s'engage à développer ce type de conventions avec d'autres organisations publiques et privées en vue de renforcer les possibilités de mobilité externe (point 12). À quelles organisations songe le ministre? Au département de la Justice, qui manque encore de gardiens de prison, ou à d'autres? L'absence d'un calendrier concret signifie-t-elle qu'aucune organisation ne s'est encore montrée intéressée?

– Selon l'accord, la refonte des formations se poursuit selon un nouveau concept, permettant aussi une reconnaissance des formations internes en dehors du département (point 14). De quelles formations s'agit-il? Pour certaines formations, une reconnaissance en dehors du département semble particulièrement difficile (par exemple, *sniper* ou parachutiste). Pourquoi n'a-t-on dès lors pas encore procédé à cette reconnaissance?

– La politique de mobilité interne qui fait partie de la politique du personnel doit tenir compte des réalités sociales et familiales du personnel (point 15). Eu égard au rajeunissement des effectifs, comment la politique de mobilité sera-t-elle mise en harmonie avec la situation sociale et familiale réelle? Seuls les célibataires sans enfants seront-ils envoyés en mission à l'étranger?

– La politique du personnel sera assouplie en vue de permettre de satisfaire les demandes du personnel relatives à un changement de composante ou de corps et spécialité ou à une mutation (point 16). Cet objectif est-il vraiment réaliste? L'intervenant évoque la situation au troisième bataillon de Tielen, à savoir le peloton Recce. Ce peloton a été créé il y a trois ans. Actuellement, il a été dissous et remplacé par des militaires non brevetés (qui ne sont pas des paras). Dans l'intervalle, il a été pourvu à la fonction des paracommandos qui avaient demandé, à l'époque, une mutation dans ce service, ceux-ci se retrouvant à présent sur la touche. Ceci constitue-t-il un assouplissement de la politique du personnel?

– De carrièremogelijkheden van het burgerpersoneel dienen beschermd te worden (punt 9), maar heeft dit invloed op de mogelijkheden van de oud-militairen? Zullen zij op dezelfde manier promotie kunnen maken als het burgerpersoneel? Het akkoord blijft daar onduidelijk over.

– De conventie die werd ondertekend tussen de Beroepsvereniging van bewakingsondernemingen (BVBO) en het departement (punt 10) is een illustratie van externe mobiliteit.

De overheid verbindt zich ertoe soortgelijke conventies af te sluiten met andere, openbare en particuliere, organisaties teneinde de mogelijkheden tot externe mobiliteit te vergroten (punt 12). Welke organisaties bedoelt de minister? Het departement Justitie, dat nog steeds een tekort heeft aan cipiers, of andere? Betekent het ontbreken van een concrete timing, dat er nog geen geïnteresseerde organisaties werden gevonden?

– Volgens het akkoord, wordt verder gewerkt aan de hertekening van de opleidingen volgens een nieuw concept waardoor de interne opleidingen ook buiten het departement erkend zouden worden (punt 14). Om welke opleidingen gaat het? Voor sommige opleidingen lijkt een erkenning buiten het departement bijzonder moeilijk te liggen (vb. *sniper*, parachutist). Waarom is deze erkenning er dan nog niet?

– Het interne mobiliteitsbeleid dat deel uitmaakt van het personeelsbeleid moet rekening houden met de reële sociale en familiale toestand van het personeel (punt 15). Hoe zal het mobiliteitsbeleid worden afgestemd op de reële sociale en familiale toestand indien met de verjonging wordt rekening gehouden? Zullen enkel kinderloze vrijgezellen op zending in het buitenland worden gestuurd?

– Het personeelsbeleid zal versoepeld worden om te kunnen voldoen aan de wensen van het personeel dat een verandering van component, van korps, van specialiteit, of een mutatie vraagt (punt 16). Is dit echter realiseerbaar? De spreker haalt de toestand bij het derde bataljon Tielen aan, met name het peloton Recce's. Drie jaar geleden werd dit peloton in het leven geroepen. Thans wordt het echter ontbonden en vervangen door niet-gebrevetteerde militairen (niet-para's). De functie van de paracommando's die toen hun mutatie naar die dienst aanvroegen werd ondertussen ingevuld waardoor zij nu in de kou komen te staan. Is dit een versoepeling van het personeelsbeleid?

– Les diverses actions de recrutement menées par le département n'ont pas toujours eu un résultat identique. À l'heure actuelle, les fonctions spécialisées (par exemple les dentistes, les ingénieurs, etc.), pour lesquelles des conditions intéressantes devront être offertes, sont de plus en plus recherchées. Ces traitements seront-ils, dans certains cas, alignés sur ceux du département de la Justice (points 17, 18 et 19)?

– Aux termes de l'accord, en application de la gestion des compétences, la personne la plus adéquate occupera la fonction, conformément au *job description*. Pour l'ensemble des fonctions au sein du département, des *job descriptions* seront établis. Il est à noter que la date fixée à cet égard est le 30 juin 2006. Cet objectif devrait pourtant faire partie des priorités majeures. En l'absence de *job description*, comment les candidats seront-ils informés de ce que l'on attend au juste d'eux (point 21)?

Le bien-être

– Dans quelle mesure la réalisation et la mise en place d'une structure de prévention et de concertation doit-elle encore être développée pour être conforme à la législation relative au bien-être (point 1)? *Quid* des militaires qui se trouvent à l'étranger?

– Si l'objectif consiste à attirer des jeunes, ne convient-il pas de veiller, dès à présent, à la réalisation d'un environnement motivant (point 3)? Le statut du militaire constitue un ensemble complet et il convient dès lors que, dès le recrutement, l'environnement soit motivant, plutôt que démotivant comme c'est le cas actuellement.

– En ce qui concerne l'accueil des petits (point 4), celui-ci est actuellement prévu sur un certain nombre de sites. Comment ce projet sera-t-il concrètement développé, quels seront les sites retenus et quel est le budget prévu à cet effet?

– L'autorité envisage de négocier des *benefits* avec d'autres institutions publiques ou privées au profit du personnel (point 5). De quels avantages concrets s'agit-il? L'intervenant cite en l'occurrence l'exemple des assurances groupes.

– Des mesures d'écomobilité et d'horaires flottants seront développées en relation réalisable et acceptable avec l'opérationnalité du département (point 6). Un suivi minutieux s'imposera toutefois; quel système de contrôle utilisera-t-on pour vérifier si les heures requises sont prestées?

– De verschillende gevoerde wervingsacties van het departement hebben niet steeds hetzelfde resultaat gehad. Thans wordt meer en meer gezocht naar gespecialiseerde functies (bijvoorbeeld tandartsen, ingenieurs, enz...) die verbonden zullen moeten zijn aan aantrekkelijke voorwaarden. Zullen die wedden, in bepaalde gevallen, worden gelijkgesteld aan die van het departement van Justitie (punten 17, 18 en 19)?

– Volgens het akkoord zal, in toepassing van het competentie management, de meest geschikte persoon de functie bezetten in overeenstemming met de *jobdescription*. *Jobdescriptions* zullen worden opgemaakt voor alle functies in de schoot van het departement. Merkwaardig is dat hiervoor een streefdatum van 30 juni 2006 wordt vastgelegd. Dit zou eerder een hoogste prioriteit dienen te krijgen. Hoe zullen, wanneer er geen *jobdescription* is, de sollicitanten worden ingelicht over wat juist van hen wordt verwacht (punt 21)?

Het welzijn

– In welke mate dient de uitbouw en inplaatsstelling van een preventie- en overlegstructuur nog uitgebouwd te worden om in overeenstemming te zijn met de huidige vigerende welzijnswetgeving (punt 1)? Wat met de militairen die zich in het buitenland bevinden?

– Als het de bedoeling is jongeren aan te trekken dient dan niet reeds thans toegezien te worden op een motiverend omgevingskader (punt 3)? Het statuut van militair vormt een totaalpakket en er dient bijgevolg van bij de aanwerving een motiverende omkadering te zijn, en niet, zoals thans het geval is, een demotiverende.

– Inzake kinderopvang (punt 4) zijn er thans een aantal locaties die daarin voorzien. Hoe zal dit concreet verder worden uitgewerkt, welke nieuwe locaties komen in aanmerking en welk budget is daartoe voorzien?

– De overheid overweegt de mogelijkheden om, ten voordele van het personeel, *benefits* te onderhandelen met andere openbare of private instellingen (punt 5). Om welke voordelen gaat het *in concreto*? Spreker haalt hier het voorbeeld aan van groepsverzekeringen.

– Er zal gebruik gemaakt worden van maatregelen op het vlak van ecomobiliteit en glijdende werkuren in een werkbare en aanvaardbare relatie tot de operationaliteit van het departement (punt 6). Dit dient echter nauwgezet te worden opgevolgd; welk controlesysteem zal worden gehanteerd om na te gaan of de vereiste uren gepresteerd worden?

La formation

– La formation de militaire est lourde, et doit l'être car il s'agit de la préparation à de futures missions. Il convient toutefois de traiter les candidats militaires avec respect. On peut citer à titre d'exemple la formation «de survie», à savoir l'une des plus lourdes, qui est principalement suivie par des paracommandos. L'objectif poursuivi ne peut être de réorienter vers d'autres perspectives professionnelles les candidats-militaires qui ne terminent pas la formation avec fruit (point 3). Le budget de la Défense nationale ne le permet d'ailleurs pas.

– Le point 6 de cette section de l'accord stipule que «les civils de la Défense qui le souhaitent doivent se voir offrir la possibilité de suivre une formation. Dans le contexte actuel de mutations rapides des technologies et des emplois, les civils du Département ont aussi le devoir de se développer et de se former de manière à pouvoir s'adapter aux changements et fonctionner de manière efficace». Jusqu'à présent, bon nombre de fonctions administratives ont néanmoins toujours été exercées par des militaires; ceux-ci devraient dès lors pouvoir bénéficier des mêmes possibilités. L'accord ne prévoit toutefois rien à cet égard.

– S'agissant des tests de compétences pour les membres civils du Département (point 8), l'autorité s'engage à organiser une formation particulière en interne. Il est essentiel que celle-ci ait pour objectif principal de satisfaire aux critères du SELOR. Si un militaire entame une carrière mixte, l'ancien militaire aura-t-il aussi la possibilité de participer à la formation interne et de satisfaire ainsi aux critères du SELOR ?

– L'accord stipule ensuite que «la Défense va se renseigner auprès des différents SPF afin de comparer les formations proposées pour les civils et d'en créer une performante. In fine, cela permettra un meilleur taux de réussite de ces tests de compétences» (point 9). Selon l'orateur, l'échéancier y relatif est tout à fait facultatif mais revêt un intérêt particulier compte tenu du rôle essentiel de ces formations.

– Pour ce qui a trait à la formation professionnelle, des processus de certification vont être établis pour l'ensemble du personnel de la défense afin que les formations en interne au sein du département soient reconnues au niveau de la fonction publique au sens large (point 19). L'accord prévoit que cet objectif devra être atteint avant le 31 décembre 2005. La réussite du système de certification dépend toutefois de la reconnaissance du certificat. Sera-t-il également introduit avec effet rétroactif ou à partir du moment de la reconnaissance? Quelle solution serait envisageable?

De opleiding

– De opleiding tot militair is zwaar en dient dit ook te zijn daar het om een voorbereiding op latere opdrachten gaat. De kandidaat-militairen dienen wel met respect te worden behandeld. Als voorbeeld daarvan geldt de «survival»-opleiding, een van de zwaarste opleidingen die grotendeels door paracommando's wordt gevolgd. Het kan niet de bedoeling zijn kandidaat-militairen die niet slagen in de opleiding in een andere beroepsrichting te plaatsen (punt 3). Het budget van Landsverdediging laat dit overigens niet toe.

– Punt 6 van dit onderdeel van het akkoord bepaalt dat de «burgers bij Defensie die het wensen, moeten een opleiding kunnen volgen. In de huidige context van snelle ontwikkeling van de technologieën en de loopbanen, hebben de burgers binnen het departement ook de plicht om zich bij te scholen teneinde bij te blijven en efficiënt te kunnen functioneren». Een groot aantal administratieve functies worden echter tot op heden nog steeds door militairen uitgeoefend; zij zouden dan ook over dezelfde mogelijkheden moeten kunnen beschikken. Het akkoord bepaalt daaromtrent echter niets.

– Wat de competentiemetingen voor de burgers van het departement betreft (punt 8), verbindt de overheid zich ertoe een speciale interne opleiding te organiseren die er hoofdzakelijk op gericht is om de deelnemers te laten voldoen aan de criteria van Selor. Indien een militair een gemengde loopbaan aanvat, komt de oud-militair dan ook in de mogelijkheid om deel te nemen aan de interne opleiding en zo te voldoen aan de Selor-criteria?

– Het akkoord bepaalt vervolgens dat «Defensie (zal) inlichtingen inwinnen bij de verschillende FOD om een vergelijking te maken van de opleidingen die aan de burgers worden aangeboden en daaruit een aangepaste opleiding af te leiden teneinde een hoger slaagpercentage te bereiken voor deze competentiemetingen» (punt 9). Volgens de spreker is de timing hiervan zeer vrijblijvend maar wel van bijzonder belang gelet op de cruciale rol van de opleidingen.

– Op het vlak van de professionele vorming zal voor al het defensiepersoneel een getuigschriftensysteem worden gehanteerd opdat de interne vormingen binnen het departement ook erkend zouden worden door het openbaar ambt in de ruime betekenis (punt 19). Volgens het akkoord dient deze doelstelling gerealiseerd te zijn vóór 31 december 2005. Het slagen van het getuigschriftensysteem hangt echter af van de erkenning van het getuigschrift. Zal het ook met terugwerkende kracht worden ingevoerd, of enkel vanaf het ogenblik van de erkenning? Waaruit bestaat een mogelijke oplossing?

Statut disciplinaire

Les travaux concernant la révision du système disciplinaire pour les militaires débuteront prochainement. Les points suivants recevront une attention toute particulière: des garanties optimales du droit de défense de l'intéressé, une révision des punitions et de leur classification, une révision du pouvoir de décision et le droit de manifester. Lors de la révision, il faudra également tenir compte des effets de la suppression des tribunaux militaires (points 1 et 2).

La date prévue jusqu'à présent est le 30 juin 2005. On aurait pu espérer que la suppression des juridictions militaires aille de pair avec la mise en place d'une alternative bien structurée, articulée autour des droits de la défense et de la victime et offrant une description précise du contenu de ces droits. Il ressort de l'accord que ce n'est pas encore le cas. Dans quelle phase la réforme se situe-t-elle actuellement et quelles en sont les conséquences concrètes? La révision implique-t-elle également le droit, pour les intéressés, de s'affilier à un parti politique et de participer à une manifestation politique?

Missions extérieures

– Avant tout départ en opération à l'étranger, des délais raisonnables seront octroyés dans la mesure du possible aux participants de l'opération afin qu'ils puissent se préparer ainsi que leur famille. Il s'agit d'un élément qui a une grande importance aux yeux de l'autorité, qui met l'accent sur le bien-être des membres de son personnel et de leur famille (point 1).

En pratique, il n'est pas vraiment possible de se préparer à une absence de quatre à six mois. Par ailleurs, les problèmes susceptibles de se poser durant l'absence sont difficiles à prévoir. Pour assurer le bien-être du personnel militaire pendant les missions extérieures, il est nécessaire de veiller à informer rapidement le conjoint resté à la maison en cas de problèmes survenant au cours de la mission et de lui éviter une longue période d'incertitude quant au sort de son conjoint. Il est également important d'organiser régulièrement des journées réservées aux conjoints et aux enfants. La Défense doit en tout état de cause éviter de créer elle-même des problèmes, du fait, par exemple, de la résiliation d'assurances de solde restant dû et d'assurances-vie. Le département doit proposer une alternative à cet égard.

– Toute personne partant en opération se verra offrir une possibilité d'aide psychologique pour lui et/ou ses proches, apportée par du personnel diplômé et compé-

Disciplinair statuut

De werkzaamheden inzake de herziening van het tuchtsysteem voor de militairen worden, op korte termijn, aangevat. De volgende punten zullen een bijzondere aandacht krijgen: optimale garanties van het recht op verdediging van de betrokkene, een herziening van de straffen alsook hun classificatie, een herziening van de beslissingsbevoegdheid en het recht op betogen. Bij de herziening moet tevens rekening gehouden worden met de gevolgen van de opheffing van de militaire rechtbanken (punten 1 en 2).

De hiertoe vastgelegde streefdatum is einde 30 juni 2005. Men zou echter toch verwachten dat door de afschaffing van de militaire rechtbanken, een volledig onderbouwd alternatief zou bestaan, waarin de rechten van de verdediging en de rechten van het slachtoffer duidelijk omschreven en centraal staan. Uit het akkoord blijkt dit nog niet het geval te zijn. In welke fase bevindt de hervorming zich thans en wat zijn daar de concrete gevolgen van? Houdt de herziening ook in dat men lid mag zijn van een politieke partij en ook mag deelnemen aan politieke betogingen?

Buitenlandse opdrachten

– Voor elk vertrek in opdracht naar het buitenland zullen de deelnemers aan de operatie in de mate van het mogelijke een redelijke termijn krijgen om zichzelf en hun gezin voor te bereiden. Dit is een element waar de overheid veel belang aan hecht daar zij de nadruk legt op het welzijn van de leden van haar personeel en hun gezin (punt 1).

Een voorbereiding op een afwezigheid van vier à zes maanden is in de praktijk niet echt mogelijk. Tevens is het moeilijk te voorspellen wat er zich tijdens de afwezigheid aan problemen zal voordoen. Om het welzijn van het militair personeel tijdens buitenlandse opdrachten te vrijwaren, is het noodzakelijk erop toe te zien, dat de thuisblijvende partner vlot informatie krijgt indien er zich tijdens de opdracht problemen voordoen, en hij of zij niet lange tijd in onzekerheid moeten blijven over het lot van de partner. Van belang is ook de regelmatige organisatie van familiedagen voor partners en kinderen. Landsverdediging moet in elk geval ervoor zorgen zelf niet aan de oorzaak van de problemen te liggen, doordat bijvoorbeeld schuldsaldo- en levensverzekeringen worden stopgezet. Het departement moet een alternatief aanbieden.

– Iedereen die in operatie gaat zal de mogelijkheid hebben om psychologische bijstand te krijgen van gediplomeerd en bevoegd personeel voor zichzelf en/of zijn

tent (point 2). L'intervenant est toutefois d'avis qu'outre une aide psychologique, il convient également d'offrir une aide sociale. Le partenaire qui reste à la maison doit en effet faire face au fait qu'il ou elle doit assumer seul(e) les décisions et/ou problèmes difficiles. Le partenaire devrait dès lors avoir la possibilité de demander une aide au département (lors d'une hospitalisation, par exemple).

– Selon l'accord, la faisabilité de la bonification des périodes d'opérations à l'étranger dans le calcul des pensions sera analysée, en concertation avec le ministre des Pensions (point 4). Pourquoi ces périodes n'entreraient-elles pas en compte, demande l'intervenant. Durant ces périodes, le militaire est en effet de service en permanence et fournit en peu de temps beaucoup plus de prestations que les fonctionnaires civils. L'intervenant est en outre très sceptique par rapport au flou de l'objectif (emploi des termes «sera analysée») et au délai annoncé du 31 décembre 2005. Pourquoi d'autres indemnités, par ailleurs récurrentes, telles que la prime de paracommando ne sont-elles pas prises en compte dans le calcul de la pension ?

Statut syndical

– M. Neel part du principe que les organisations syndicales reconnues qui ont été associées à l'élaboration de l'accord l'ont adopté, mais il demande s'il y a eu des organisations qui n'ont pas donné leur assentiment.

Statut administratif

– Le deuxième accord sectoriel prévoit que «le régime des congés du personnel militaire sera révisé. Il y aura une réflexion sur une version actualisée du règlement du temps de travail. Cela implique une adaptation des arrêtés royaux respectifs» (point 2). Quelles en seront les conséquences pour le personnel militaire ?

– L'obtention de congés éducatifs sera également prévue pour les militaires, dans le cadre de la mobilité externe (point 3). M. Neel y souscrit sans réserve, mais précise qu'il n'est pas aisé de respecter les dispositions relatives au congé-éducation. Le demandeur est tenu de remplir un certain nombre d'obligations administratives. En outre, pour un militaire actif, il n'est pas simple de suivre, par exemple, des cours du soir, et ce, en raison d'un service quelquefois irrégulier, de missions ou de manœuvres. Indirectement, il sera donc sanctionné

naaste familieleden (punt 2). Spreker meent echter dat naast psychologische, ook sociale bijstand dient te worden geboden. De thuisblijvende partner wordt immers geconfronteerd met het feit dat enkel hij of zij instaat voor moeilijke beslissingen en/of problemen. De partner zou dan ook de mogelijkheid moeten worden geboden hulp te kunnen vragen bij het departement (bijvoorbeeld naar aanleiding van een hospitalisatie).

– Volgens het akkoord zal, in overleg met de minister van Pensioenen, nagegaan worden of de periodes in buitenlandse opdracht als bonificatie in aanmerking kunnen komen bij de berekening van de pensioenen (punt 4). Waarom zouden deze periodes niet in aanmerking komen, vraagt de spreker. De militair is in dergelijke periodes immers permanent in dienst en levert dan in korte tijd veel meer prestaties dan burgerambtenaren. Spreker staat bovendien zeer sceptisch tegenover de vage doelstelling (gebruik van de term «zal nagegaan worden») en de gestelde streefdatum van 31 december 2005. Waarom worden overigens weerkerende vergoedingen zoals bijvoorbeeld de premie van paracommando ook niet in aanmerking genomen bij de berekening van het pensioen?

Syndicaal statuut

– De heer Neel gaat ervan uit dat de erkende vakorganisaties die bij het totstand komen van het akkoord zijn betrokken geweest er mee akkoord gingen, maar vraagt of er organisaties waren die getekend hebben «voor niet-akkoord».

Administratief statuut

– Volgens het tweede sectoraal akkoord zal «het verlofstelsel van het militair personeel herzien worden. Er zal overlegd worden over een geactualiseerde versie van het reglement over de arbeidstijdregeling. Dit impliceert een aanpassing van de respectieve koninklijk besluiten» (punt 2). Wat zal dit voor gevolg hebben voor het militair personeel?

– Het verkrijgen van het educatief verlof zal, in het kader van de externe mobiliteit, ook voor de militairen worden voorzien (punt 3). De heer Neel onderschrijft dit volledig, maar voegt eraan toe dat de naleving van de bepalingen omtrent het educatief verlof niet vanzelfsprekend is. De aanvrager dient te voldoen aan een aantal administratieve verplichtingen. Bovendien is het ook niet evident voor een actieve militair om bijvoorbeeld avondonderwijs te volgen, gelet op een soms onregelmatige dienst, zendingen of manoeuvres, en wordt hij aldus

en termes de jours de congé-éducation payé. Le calcul du nombre de jours tient en effet compte du nombre d'heures à suivre et du cours suivi. Un horaire de travail précis est par ailleurs indispensable pour pouvoir calculer le nombre d'heures de congé-éducation.

– À partir de 2005, un jour d'exemption/ de dispense de service sera accordé au personnel de la Défense, à prendre au choix de l'intéressé (point 4). Deux jours supplémentaires d'exemption/de dispense de service à prendre au choix de l'intéressé seront accordés à partir de 2006. Que recouvre réellement cette exemption/dispense de service ? Est-elle rémunérée?

– L'accord prévoit qu'il est souhaitable d'étendre l'assurance risque en opérations pour les périodes d'engagement national ou lorsqu'il y a collaboration avec le département de l'Intérieur (point 8). L'étude de faisabilité sera réalisée avec les assureurs. Pourquoi l'échéance est-elle fixée au 31 décembre 2005? En effet, le problème se pose depuis un certain temps déjà et, les assureurs étant impliqués dans cette étude, cette échéance semble difficile à respecter.

– Il faudra viser à un alignement du remboursement des frais funéraires pour militaires et civils (point 9). Quelle catégorie sera-t-elle défavorisée en l'espèce, et quelles sont les modalités de remboursement? Un éventuel rapatriement devrait tout de même être pris en charge par le département de la Défense?

– En vertu de l'accord, la faisabilité de rendre accessible aux membres civils les gardes professionnelles, ainsi que la possibilité d'accéder aux postes administratifs liés à nos attachés de défense à l'étranger seront également envisagées (point 13). L'intervenant estime que cet objectif est irréalisable, car les militaires ont reçu une formation spécifique qui comprend de nombreux entraînements de tir. Il serait préférable de renoncer au critère de l'âge pour certaines fonctions (l'intervenant évoque l'âge minimum de 38 ans pour la fonction de maître chien). Le système de gardes actuel est plutôt comparable avec celui des services d'incendie (24 heures de garde suivies de 3 à 4 jours de congé).

– Le service d'Utilité Collective (SUC) (point 15) sera très prochainement mis sur pied, le statut de ce personnel sera déposé à la table de négociation. Il permettra à des personnes extérieures à la Défense de se mettre au service du département pour une période déterminée. Ces personnes sont considérées en dehors de l'enveloppe du personnel et la réalisation du SUC ne pourra avoir de contrecoup pour le budget du département de la Défense. Bien qu'il juge cette initiative utile, M. Neel

onrechtstreeks gesanctioneerd in het opnemen van het aantal dagen betaald educatief verlof. De berekening van het aantal dagen houdt immers rekening met het aantal te volgen uren en de gevolgde cursus. Tevens is een duidelijke arbeidstijdregeling noodzakelijk om het aantal uren educatief verlof te kunnen berekenen.

– Vanaf 2005 wordt één dag dienstvrijstelling/ontheffing toegekend aan het personeel van Landsverdediging, te nemen naar keuze van de belanghebbende (punt 4). Vanaf 2006 worden twee bijkomende dagen dienstvrijstelling/ontheffing toegekend, te nemen naar keuze van de belanghebbende. Wat houdt die dienstvrijstelling/ontheffing daadwerkelijk in? Is zij bezoldigd?

– Het akkoord bepaalt dat het raadzaam is de verzekering operatierisico uit te breiden naar de periodes van nationale inzet en samenwerking met het departement van Binnenlandse Zaken (punt 8). De haalbaarheidsstudie gebeurt in samenspraak met de verzekeraars. Waarom ligt de streefdatum op 31 december 2005? Het probleem bestaat immers reeds geruime tijd en doordat de verzekeraars hierbij worden betrokken, lijkt die streefdatum moeilijk haalbaar.

– Er zal gestreefd worden naar een gelijkschakeling van de terugbetaling van de begrafeniskosten voor militairen en burgers (punt 9). Welke categorie wordt in deze benadeeld, en welke zijn de terugbetalingsmodaliteiten? Een eventuele repatriëring dient toch ten laste van het departement van Landsverdediging te vallen?

– Volgens het akkoord zal de haalbaarheid eveneens nagegaan worden om de professionele bewaking toegankelijk te maken voor burgers bij Landsverdediging, alsook de toegang tot sommige administratieve posten bij de defensieattachés in het buitenland (punt 13). Spreker meent dat dit niet haalbaar zal zijn. Militairen krijgen immers een specifieke opleiding die veel schiettraining omvat. Het zou veel beter zijn afstand te doen van de leeftijdsvereiste voor bepaalde functies (spreker haalt de minimum leeftijd van 38 jaar aan voor de functie van hondenwaker). Het huidige wachtsysteem is eerdere vergelijkbaar met dit van de brandweer (24 uur wacht en vervolgens 3 à 4 dagen vrij).

– De Dienst van Collectief Nut (DCN)(punt 15) zal heel binnenkort worden opgericht en het statuut van dit personeel zal op de onderhandelingstafel komen. Personen die vreemd zijn aan het departement van Landsverdediging zullen zich voor een bepaalde periode ten dienste kunnen stellen van het departement. Deze personen worden buiten de personeelsenveloppe beschouwd en de uitvoering van de DCN mag geen weerslag hebben op het budget van het departement van

demande des précisions quant à sa portée effective.

– L'accord prévoit que les mariés et les cohabitants seront considérés de la même manière (point 17). M. Neel demande si tel n'est pas encore le cas et, dans la négative, pourquoi aucune échéance concrète n'a été fixée.

– Les mutations dans les cinq dernières années de service seront le plus possible évitées (point 21). La politique concernant les mutations (internes), les déplacements, ... garantit la stabilité dans les cinq dernières années de la carrière, sauf si la mutation fait suite à une demande personnelle ou à un accord préalable de l'intéressé. L'intervenant demande à quelles sanctions un militaire qui refuse de se proposer à une autre fonction s'expose. Conformément au droit du travail, le lieu de travail est clairement stipulé dans le contrat de travail et ne peut être modifié unilatéralement.

Statut pécuniaire

– Pour chaque dossier à portée pécuniaire, l'autorité visera à lier le montant au coût de la vie (point 1). Selon M. Neel, c'est l'évidence même.

– Les indemnités de déménagement seront revues afin de mieux coller aux frais réels (point 2). Que faut-il entendre par indemnités de déménagement équitables? Ces montants sont-ils les mêmes pour tous les grades? Quand un militaire y a-t-il droit?

– L'allocation de bilinguisme doit être remplacée par une allocation de plurilinguisme selon des modalités à délibérer (point 3). Ne s'agit-il pas là d'une violation de la législation linguistique?

– Le statut du personnel en mission à l'étranger sera révisé sur la base de trois piliers: l'éloignement, la pénibilité et la dangerosité liée à l'exercice de la fonction. Cela doit permettre entre autres de rendre plus cohérents le système d'indemnisation et les montants avec les charges réelles de la mission (point 5). Selon l'intervenant, il est évident que le degré de risque intervient dans la fixation des rémunérations. La constatation officielle du degré de risque par le département n'aura-t-elle pas de conséquences pour les négociations avec les assureurs, ou s'agit-il ici d'une exigence des assureurs eux-mêmes? Que se passe-t-il quand une certaine situation s'aggrave? Le département procédera-t-il alors immédiatement à une évaluation et à une adaptation du système d'indemnisation?

Landsverdediging. Voor de heer Neel betreft het een nuttig initiatief, maar hij vraagt meer duidelijkheid over de werkelijke draagwijdte ervan.

– Gehuwden en samenwonenden zullen op dezelfde manier beschouwd worden, bepaalt het akkoord (punt 17). De heer Neel vraagt of dit dan nog niet het geval was, en indien niet, waarom er dan geen concrete streefdatum werd vooropgesteld?

– Overplaatsingen zullen tijdens de laatste vijf dienstjaren zoveel mogelijk vermeden worden (punt 21). Het beleid van interne mutaties, overplaatsingen, e.d. in de Krijgsmacht waarborgt stabiliteit gedurende de laatste vijf jaar van de loopbaan, tenzij de overplaatsing gebeurt op eigen aanvraag of met de voorafgaande instemming van de betrokkene. Spreker vraagt aan welke sancties een militair die weigert zich aan te bieden op een andere werkplaats, zich blootstelt. Volgens het arbeidsrecht is de plaats van werk duidelijk in de arbeidsovereenkomst opgenomen en mag zij niet eenzijdig worden gewijzigd.

Geldelijk statuut

– Voor dossiers met geldelijke inslag zal de overheid ervoor zorgen dat de bedragen gekoppeld zijn aan de levensduurte (punt 1). Volgens de heer Neel is dit de evidentie zelf.

– De verhuisvergoedingen zullen beter in overeenstemming gebracht worden met de werkelijke kosten (punt 2). Wat dient onder een billijke verhuisvergoeding te worden verstaan? Zijn die bedragen even hoog voor alle graden? Wanneer heeft een militair er recht op?

– De tweetaligheidstoelage zal worden vervangen door een meertaligheidstoelage volgens te overleggen modaliteiten (punt 3). Is dit geen schending van de taalwetgeving?

– Het statuut van het personeel op zending wordt herzien op basis van drie pijlers: de uithuizigheid, de penibiliteit en het gevaar verbonden aan de uitoefening van de functie. Dit moet toelaten om onder meer het vergoedingssysteem en de bedragen beter te laten overeenstemmen met de werkelijke lasten van de zending (punt 5). Het is volgens de spreker vanzelfsprekend dat de risicograad een element is bij de bepaling van de verloning. Gaat de officiële vaststelling van de risicograad door het departement geen gevolgen hebben voor de onderhandelingen met de verzekeraars, of gaat het hier om een eis van de verzekeraars zelf? Wat gebeurt er wanneer een bepaalde toestand escaleert? Zal het departement dan onmiddellijk overgaan tot evaluatie en bijsturing van het vergoedingssysteem?

– Dans différents secteurs, il est d'ores et déjà possible de prendre un congé parental et les indemnités sont déjà fixées. L'accord stipule que «des allocations pour le congé parental font actuellement l'objet d'une proposition de loi. Après la publication de la loi, les arrêtés royaux seront négociés à brefs délais en vue de faciliter l'épanouissement des jeunes parents» (point 6). Le département a-t-il l'intention de prévoir d'autres indemnités?

– Pour tous déplacements de service avec un véhicule personnel, une indemnité kilométrique conforme et une assurance seront très prochainement prévues (point 7). Pourquoi cette indemnité ne répond-elle pas déjà à la réglementation en vigueur? En principe, le personnel qui effectue des déplacements de service avec son véhicule personnel a droit à une assurance omnium. Comment cela sera-t-il réglé sur le plan administratif?

– Une dotation supplémentaire pour les fonctions qui justifient d'une usure particulière des tenues sera octroyée (point 9). M. Neel demande comment cette dotation pourra être versée, alors qu'il n'y a même pas de moyens pour payer les tenues des militaires actifs en Afghanistan? Au détriment de quelles autres dépenses cette mesure sera-t-elle appliquée et qui en déterminera les critères et selon quelles modalités? Quelles sont les fonctions visées par cette mesure?

– Le système du calcul des allocations est dépassé et sa révision s'impose (point 10). De quelles allocations s'agit-il en l'occurrence (et à hauteur de quel montant)? S'agit-il de l'allocation accordée aux paracommandos, l'indemnité de tenue, l'indemnité manœuvres? Étant donné que la date limite est fixée à la fin juin 2005, les montants prévus en la matière devraient déjà être inscrits dans le projet de budget pour 2005.

– Conformément à l'accord, l'autorité et les syndicats représentatifs s'engagent à évaluer, pour la fin de la législature, l'arrêté royal du 18 mars 2003 relatif au statut pécuniaire des militaires de tous rangs et au régime des prestations de service des militaires du cadre actif au-dessous du rang d'officier (point 11). L'intervenant estime que la date limite, fixée à la fin décembre 2006, doit être vue à la lumière des élections législatives fédérales de juin 2007. Cet objectif peut dès lors être qualifié de véritable propagande électorale. On peut, dès à présent, prévoir que l'évaluation fera apparaître que le salaire de base des militaires est bas et qu'il est relevé artificiellement à l'aide de primes et d'allocations diverses.

– In verschillende sectoren is het thans reeds mogelijk ouderschapsverlof te nemen en zijn de vergoedingen reeds vastgelegd. Het akkoord bepaalt dat «uitkeringen voor ouderschapsverlof zijn momenteel het voorwerp van een wetsvoorstel. De koninklijke besluiten zullen, na de publicatie van de wet, snel worden onderhandeld om de ontplooiing van de jonge ouders te bevorderen» (punt 6). Heeft het departement de intentie andere vergoedingen te voorzien?

– Voor alle dienstverplaatsingen met een persoonlijk voertuig komt er binnenkort een conforme kilometervergoeding en een verzekering (punt 7). Waarom beantwoordt die vergoeding reeds nu niet aan de geldende regelgeving? Personeel dat een dienstverplaatsing doet met de eigen wagen heeft in principe recht op omniumverzekering voor de eigen wagen. Hoe zal dit administratief worden geregeld?

– Een bijkomende dotatie voor de functies die een uitzonderlijke slijtage van de kledij teweegbrengen, zal worden toegekend (punt 9). De heer Neel vraagt hoe deze dotatie kan worden uitgekeerd, wanneer er thans voor de kledij van de militairen in Afghanistan, zelfs geen middelen zijn. Ten koste van welke andere uitgaven zal dit doorgevoerd worden, en hoe en door wie zullen die criteria worden bepaald? Welke functies worden hierbij beoogd?

– Het systeem van het berekenen van toelagen is reeds lang voorbijgestreefd en een herziening dringt zich op (punt 10). Welke toelagen (en ten belope van welke bedragen) worden hier bedoeld? Gaat het om toelagen als de paracommandovergoeding, de kledijvergoeding, de toelage voor manoeuvres? Daar de streefdatum einde juni 2005 is, zouden de bedragen terzake reeds in de ontwerpbegroting voor 2005 dienen opgenomen te zijn.

– Krachtens het akkoord verbinden de overheid en de representatieve vakbonden zich ertoe om, voor het einde van de huidige legislatuur, het koninklijk besluit van 18 maart 2003 houdende bezoldigingsregeling van de militairen van alle rangen en betreffende het stelsel van de dienstprestaties van de militairen van het actief kader beneden de rang van officier, te evalueren (punt 11). Volgens de spreker dient de streefdatum van einde december 2006 evenwel in het licht van de federale verkiezingen van juni 2007 beschouwd te worden. Deze doelstelling kan dan ook als zuivere verkiezingspropaganda worden gekwalificeerd. Het valt nu reeds te voorspellen dat de evaluatie zal uitwijzen dat het basisloon van de militairen te laag ligt, en dat het kunstmatig wordt verhoogd door allerlei premies en vergoedingen.

En guise de conclusion, M. Neel précise encore qu'il a été personnellement écarté d'une organisation syndicale dite démocratique au moment où il s'est affilié au *Vlaams Blok*, parti et qui défend ardemment le bien-être du travailleur, qu'il soit civil ou militaire.

*
* *

M. David Geerts (sp.a-spirit) souligne que son groupe attache beaucoup d'importance au statut de la carrière mixte. Il convient d'accorder toute l'attention requise aux entrants. Afin de garantir la nécessaire opérationnalité, il est indispensable d'incorporer dans les Forces armées un nombre suffisant de personnes jeunes et en bonne condition physique. Comment l'armée peut-elle toutefois attirer des jeunes gens motivés issus de toutes les couches de la société ?

Après un certain nombre d'années, les militaires sont face à un choix: rejoindre le secteur civil, rester à l'armée en qualité de militaire ou y rester en tant que civil au département de la Défense nationale. La formation suivie pendant la période militaire prépare-t-elle suffisamment à un passage (attractif) ultérieur vers le secteur civil? Dans le cas où une personne décide de rester à l'armée mais en tant que civil, quelle est l'incidence de cette décision sur sa rémunération, sur le calcul de sa pension, etc.?

L'accompagnement des sortants est également une caractéristique de la carrière mixte. Un bon accompagnement se révèle plus que jamais nécessaire. Quel sera le concept retenu par le département de la Défense nationale dans cette optique? Qui assurera l'accompagnement et quels moyens ont été prévus?

Enfin, M. Geerts demande que l'on prête attention à l'étude qui sera réalisée en vue d'instaurer un statut spécifique pour les médecins. Dans quelle phase cette étude se trouve-t-elle et quels en sont les points de départ?

*
* *

M. Philippe Monfils (MR), président, renvoie aux dispositions relatives au statut disciplinaire (point 2), qui concernent les effets de la suppression du tribunal militaire (point 2).

D'aucuns prétendent que, depuis lors, les autorités judiciaires n'auraient plus connaissance de l'existence d'infractions commises au sein de l'armée et suscepti-

De heer Neel merkt tenslotte nog op dat hij persoonlijk uit een zogenaamde democratische vakbond werd geweerd toen hij toetrad tot het Vlaams Blok en dat hij het welzijn van de arbeider, of hij nu burger is, of militair, zeer ter harte neemt.

*
* *

De heer David Geerts (sp.a-spirit) stipt aan dat zijn fractie veel belang hecht aan het statuut van de gemengde loopbaan. De nodige aandacht dient daarbij te gaan naar de instroom. Om de nodige operationaliteit te waarborgen, is het noodzakelijk jonge, fysiek parate, mensen in voldoende aantal op te nemen in de Krijgsmacht. Hoe kan het leger echter gemotiveerde jongeren in alle doelgroepen van de maatschappij aantrekken?

Na een aantal jaren krijgen de militairen een keuze-mogelijkheid: naar de burgersector vertrekken, in het leger blijven als militair of als burger op het departement van Landsverdediging. Is er voldoende opleiding tijdens de periode waarin iemand militair is, met het oog op de voorbereiding van een (aantrekkelijke) overstap naar de burgersector later? Indien iemand in het leger blijft maar als burger, welke gevolgen heeft dit dan voor zijn verloning, pensionering e.d.?

De trajectbegeleiding bij uitstroom vormt ook een kenmerk van de gemengde loopbaan. Een goede trajectbegeleiding is meer dan ooit noodzakelijk. Welk concept zal hiertoe bij het departement van Landsverdediging worden gehanteerd? Wie zal instaan voor de begeleiding en welke middelen zijn daarvoor uitgetrokken?

De heer Geerts vraagt tenslotte ook aandacht voor de studie die zal worden uitgevoerd met het oog op de invoering van een bijzonder statuut voor de geneesheren. In welke fase bevindt die studie zich en welke zijn de uitgangspunten ervan?

*
* *

De heer Philippe Monfils (MR), voorzitter, verwijst naar de bepalingen betreffende het disciplinair statuut (punt 2), die betrekking hebben op de gevolgen van de opheffing van de militaire rechtbanken.

Er wordt beweerd dat de gerechtelijke overheden sindsdien niet meer op de hoogte zouden zijn van het bestaan van inbreuken in de schoot van het leger die

bles de donner lieu à des poursuites pénales. Comment se déroule maintenant le contrôle, dès lors qu'il n'existe plus de tribunal militaire? Les services de police disposent-ils à cet égard d'une compétence de contrôle, comme pour les autres services publics? L'armée ne peut en effet échapper à la procédure pénale normale, de sorte que les militaires ne seraient plus soumis qu'à des sanctions disciplinaires, et non au droit pénal.

*
* *

B. Réponses de M. André Flahaut, ministre de la Défense

Suppression des tribunaux militaires

M. André Flahaut, ministre de la Défense, précise que lorsque le gouvernement a décidé la suppression des tribunaux militaires, son intention était de mettre un terme à un véritable anachronisme. L'évolution du contexte social exigeait que les militaires soient traités comme les civils et qu'ils ne relèvent plus d'un pouvoir judiciaire distinct. À l'évidence, le but n'est pas que les activités des militaires, que ce soit en Belgique ou à l'étranger, et à tous les niveaux, échappent à la pleine juridiction des cours et tribunaux.

L'expérience montre que le nouveau système fonctionne parfaitement. Lors de missions à l'étranger, des magistrats sont présents, que ce soit spontanément, à savoir à leur propre demande, ou à la demande du département de la Défense. La police fédérale est également représentée. Pour illustrer le bon fonctionnement de ces services, on citera le démantèlement récent de circuits de fraude au sein des Forces armées dont il est ressorti clairement qu'aucune affaire n'est étouffée ou «réglée» en interne.

L'accord sectoriel – généralités

Le ministre souligne que le plan stratégique a toujours présenté le capital humain comme la première richesse du département de la Défense. Il a dès lors toujours veillé à ce que cet élément bénéficie d'un traitement prioritaire. Cette approche a permis l'instauration d'un dialogue social constructif et permanent sans précédent au sein du département. La concertation et les accords sectoriels en sont les fruits. Il convient, en tout état de cause, de souligner que les accords sectoriels, le premier avec les organisations syndicales représentatives et le second avec toutes les organisations syndicales représentatives (personnel militaire et civil), ont été signés avec des organisations ayant un caractère repré-

anleiding kunnen geven tot strafrechtelijke vervolging. Hoe verloopt de controle thans, nu dat er geen militaire rechtbanken meer zijn? Hebben de politiediensten dienaangaande een controlebevoegdheid zoals in de overige staatsdiensten? Het leger mag immers niet buiten het domein van de normale strafvervolgung vallen, waardoor militairen nog alleen aan disciplinaire sancties onderworpen zouden zijn, en niet aan het strafrecht.

*
* *

B. Antwoorden van de heer André Flahaut, minister van Landsverdediging

Afschaffing van de militaire rechtbanken

De heer André Flahaut, minister van Landsverdediging, preciseert dat toen de regering besloot tot de afschaffing van de militaire rechtbanken, zij de bedoeling had een waar anachronisme te doen verdwijnen. De veranderde maatschappelijke omgeving maakte het aangewezen dat militairen zoals andere burgers zouden worden behandeld, en niet langer onder een afzonderlijke rechtsmacht zouden ressorteren. Het is uiteraard niet de bedoeling dat de activiteiten van de militairen, hetzij in België, hetzij in het buitenland, en voor alle niveaus, aan de volledige rechtsmacht van de hoven en rechtbanken zouden worden onttrokken.

De praktijk bewijst dat de nieuwe regeling uitstekend werkt. Bij buitenlandse zendingen zijn magistraten aanwezig, hetzij spontaan, op eigen vraag, hetzij op vraag van het departement van Landsverdediging. Ook vertegenwoordigers van de federale politie zijn aanwezig. Ter illustratie van de goede werking van deze diensten kan verwezen worden naar het recent opdoeken van fraude-circuits in de Krijgsmacht waaruit duidelijk blijkt dat niets in de doofpot wordt gestoken of intern wordt «geregeld».

Het sectoraal akkoord – algemeen

De minister wijst erop dat het strategisch plan steeds voorop heeft gesteld dat het menselijk kapitaal de eerste rijkdom vormt van het departement van Landsverdediging. Hij heeft er dan ook steeds over gewaakt dat dit prioritair werd behandeld. Het heeft geleid tot de invoering van een constructieve en permanente sociale dialoog die eerder op het departement niet bestond. Overleg en de sectorale akkoorden zijn daar het resultaat van. In elk geval moet worden onderstreept dat de sectorale akkoorden, het eerste met de militaire vakorganisaties, het tweede met alle representatieve vakorganisaties (militairen en burgers), werden ondertekend met organisaties die een representatief karakter heb-

sentatif. Il convient de mentionner que de plus petites organisations non représentatives mettent parfois des bâtons dans les roues. Ce dialogue social est essentiel pour parvenir à une modernisation efficace du département.

L'accord ne répond évidemment pas à toutes les questions, mais il constitue en tout cas un point de départ et reflète une approche constructive et positive. Il a certainement le mérite d'exister, mais il convient naturellement de se pencher encore sur les modalités de sa mise en œuvre.

Le budget tient compte des coûts relatifs à l'accord, même à la lumière du projet de budget élaboré par le gouvernement pour 2005. Par conséquent, les dispositions que contient l'accord seront certainement mises en œuvre.

Le concept de la carrière mixte

Ce statut constitue un élément important de la réforme. Les Forces armées sont en effet une entreprise présentant des caractéristiques spécifiques. Tout a été mis en œuvre, lors de la restructuration, afin de transformer l'ancienne mosaïque composée d'entités et de composantes diverses en une structure intégrée et cohérente, proche, en ce qui concerne le management, de celle d'une entreprise moderne. Désormais, il existe une véritable centralisation, puisqu'il n'y a plus, par exemple, qu'un seul service du personnel, un seul service des finances et du budget, un seul service juridique, un seul service des achats, etc., alors qu'auparavant on comptait plusieurs services de ce type au sein de chaque composante des Forces armées. Ces services sont désormais dirigés par une seule personne, tandis qu'auparavant ils constituaient souvent de petits domaines privilégiés.

Il est clair que la comparaison et l'assimilation avec d'autres départements ou avec des entreprises ne peuvent être que partielles étant donné qu'il convient de tenir compte des spécificités des Forces armées, par exemple, de l'entraînement, du renseignement, des évaluations, du développement, au départ de différentes composantes, etc. On peut dès lors faire preuve de beaucoup de bonne volonté pour accorder aux militaires de nombreux droits dont bénéficient d'autres fonctionnaires, il n'en demeure pas moins que l'entraînement, les missions à l'étranger, les normes opérationnelles, les missions urgentes, etc. ont leurs exigences spécifiques, qui imposent une certaine souplesse dans l'organisation du département.

Ces considérations s'appliquent également au statut de carrière mixte, qui vise à permettre aux militaires de

ben. Het dient gezegd te worden dat kleinere organisaties die niet representatief zijn soms stokken in de wielen steken. Die sociale dialoog is essentieel voor een doeltreffende modernisering van het departement.

Het akkoord biedt uiteraard geen antwoord op alle vragen, maar vormt in elk geval een aanzet en een uitgangspunt van een constructieve en positieve ingesteldheid. Het heeft zeker de verdienste te bestaan, maar er moet uiteraard verder gewerkt worden aan de concretisering ervan.

Met de kost van het akkoord wordt in de begroting rekening gehouden zelfs na de vaststelling van de ontwerpbegroting voor 2005 in de schoot van de regering. De inhoud van het akkoord zal bijgevolg zeker worden uitgevoerd.

Het concept gemengde loopbaan

Dit statuut vormt een belangrijk element in de hervorming. De Krijgsmacht is immers een bedrijf met bijzondere kenmerken. Bij de herstructurering werd alles in het werk gesteld om de vroegere mozaïek van diverse entiteiten en onderdelen, die soms met elkaar niet communiceerden, om te vormen tot één geïntegreerde en coherente structuur, die de structuur van een modern bedrijf benadert, wat het management betreft. Voortaan is er een daadwerkelijke centralisatie met bijvoorbeeld nog één enkele personeelsdienst, één dienst voor financiën en budget, één juridische dienst, één aankoopdienst, enz..., terwijl er vroeger verschillende dergelijke diensten waren binnen elk Krijgsmachtonderdeel. Voortaan staan die diensten onder de leiding van één enkele persoon waar zij vroeger dikwijls kleine geprivilegieerde domeinen vormden.

De vergelijking en de assimilatie met andere departementen of met bedrijven gaat uiteraard maar ten dele op omdat ook rekening moet worden gehouden met de specificiteiten van de Krijgsmacht, zoals bijvoorbeeld de training, de inlichtingenvergaring, de evaluaties, de opbouw uit verschillende componenten e.d. Er kan dan ook veel goede wil aan de dag worden gelegd om militairen talrijke rechten toe te kennen die andere ambtenaren hebben, maar training, buitenlandse zendingen, operationele normen, hoogdringende opdrachten, e.d. hebben ook hun eisen die een zekere soepelheid bij de organisatie van de departement noodzakelijk maken.

Dit geldt ook voor het statuut van de gemengde loopbaan dat ertoe noopt dat de andere, talrijke, bestaande

ne plus effectuer la totalité de leur carrière au sein de l'armée et suppose la modification et l'harmonisation des nombreux autres statuts qui se côtoient dans les Forces armées.

En ce qui concerne les départs, il faut bien se rendre compte que l'on n'est plus militaire à vie. Le département doit offrir aux personnes qui s'enrôlent dans l'armée les outils leur permettant de réintégrer la société civile au moment où elles quittent les Forces armées. Ces personnes ont également la possibilité de rester au sein du département sous statut civil. Les mesures précitées sont destinées à encourager l'arrivée de jeunes et à stimuler le rajeunissement du cadre supérieur. Signalons à cet égard que l'âge moyen des colonels et des généraux se situe aujourd'hui dans des limites acceptables.

Le nombre de jeunes attirés par un emploi au sein du département de la Défense est particulièrement élevé à l'heure actuelle. Ce succès – rencontré dans toutes les régions du pays – est sans doute dû à la nouvelle image des Forces armées, qui met l'accent sur les missions humanitaires et de maintien de la paix, ainsi qu'à la souplesse dont elles font preuve lors du recrutement des titulaires de certains diplômes et au fait que les jeunes savent qu'ils fourniront un travail utile au profit de la société dans son ensemble. L'engagement d'autres ressortissants de l'Union européenne rencontre également un succès croissant.

– En ce qui concerne les départs, le ministre se montre quelque peu méfiant à l'égard de l'*outsourcing* ou de la privatisation de certaines missions, qui, dans certains cas, risquent d'entraver gravement l'exécution de certaines tâches – que se passera-t-il, par exemple, si la société privée concernée est en difficulté ou n'est pas totalement fiable? La formule des partenariats avec d'autres départements bien organisés offre peut-être une solution en la matière. Ainsi, la coopération avec le département de la Justice donne des résultats extrêmement positifs. Les militaires peuvent également assumer certaines tâches administratives auprès de la police locale et de la police fédérale – sans pour autant exercer des missions de police –, afin d'alléger la charge de travail des corps de police. D'autres départements ont déjà marqué leur intérêt pour ce type de partenariat. Des partenariats ont également été mis en place avec différents secteurs, comme celui des entreprises de gardiennage par exemple. Le département a également entamé, avec d'autres secteurs, des négociations visant à faciliter le passage des militaires actifs; ces secteurs sont invités à faire preuve de compréhension lorsque les anciens militaires (réservistes) sont appelés à participer à des missions extérieures.

statuten in de Krijgsmacht ook worden gewijzigd en op elkaar afgestemd en wat zal toelaten dat militairen niet meer hun ganse carrière in het leger zullen doorbrengen.

Wat het verlaten van het departement van Landsverdediging betreft, moet men er zich goed rekenschap van geven dat men niet meer levenslang militair is. Het departement moet de personen die tot het leger toetreden wel de nodige instrumenten aanreiken om, de dag dat ze de Krijgsmacht verlaten, zich terug in de burgermaatschappij te kunnen integreren. Zij krijgen ook de mogelijkheid om met een burgerstatuut in het departement te blijven. Deze elementen moet de instroom van jongeren aanmoedigen en ook de verjonging van de hogere kaders stimuleren. Op dit ogenblik ligt de gemiddelde leeftijd van kolonels en generaals overigens binnen aanvaardbare normen.

De belangstelling bij de jongeren voor een betrekking bij het departement van Landsverdediging ligt op dit ogenblik bijzonder hoog, in alle regio's van het land. De reden van het succes ligt waarschijnlijk bij het nieuwe imago van de Krijgsmacht, waarin voor humanitaire en vredesondersteunende opdrachten een belangrijke rol is weggelegd, bij een zekere soepelheid bij de aanwerving wanneer men over bepaalde diploma's beschikt, en bij de wetenschap nuttig werk te doen ten voordele van de maatschappij in haar geheel. Ook de aanwerving van andere EU-onderdanen begint vlot te lopen.

– Wat de uitstroom betreft, is de minister enigszins argwanend tegenover *outsourcing* of de privatisering van bepaalde opdrachten. Soms kan dit de uitvoering van bepaalde taken ernstig hinderen indien de betrokken privé-maatschappij bijvoorbeeld in moeilijkheden verkeert of zij niet volledig betrouwbaar is. Op dit gebied biedt de formule van de partnerschappen met andere departementen, die goed werken, wellicht een oplossing. Zo verloopt de samenwerking met het departement van Justitie zeer goed. Militairen kunnen ook bepaalde administratieve taken verrichten bij de federale en lokale politie, zonder daarom politietaken uit te oefenen, teneinde de werklast bij politiekorpsen te verlichten. Ook nog andere departementen zijn vragende partij voor dergelijke partnerschappen. Ook met verschillende sectoren werden partnerschappen afgesloten, zoals bijvoorbeeld met de bewakingsondernemingen. Met andere sectoren wordt dan weer onderhandeld om de overstap van actieve militairen te vergemakkelijken, waarbij hen bijvoorbeeld gevraagd wordt een zekere inschikkelijkheid aan de dag te leggen ten aanzien van gewezen militairen (reservisten) wanneer hen gevraagd wordt aan buitenlandse missies deel te nemen.

Le statut disciplinaire

La Défense est une compétence fédérale et, pour l'heure, aucun projet ni accord politique avec les régions ne vise à autoriser des militaires à exercer des fonctions politiques au niveau communal.

Le droit de manifester et le droit de grève

L'accord met fin à une situation ambiguë et adapte, en quelque sorte, les règles à la réalité. Il serait en effet excessif d'interdire totalement à une certaine catégorie du personnel d'exprimer ses sentiments de mécontentement vis-à-vis d'un pouvoir politique. Lorsqu'il émane d'une organisation représentative, ce type de manifestation est acceptable, et fait partie des relations sociales normales dans un État démocratique.

La spécificité de la tâche militaire

Lorsqu'une personne entre dans les Forces armées, elle est consciente qu'elle peut être envoyée en mission à l'étranger et elle l'accepte. De même, elle ne sera pas nécessairement employée à proximité de son domicile. La mobilité et la possibilité de mutation sont donc indissociables de la fonction militaire. Cela n'empêche cependant pas que l'on tienne compte au maximum de l'environnement du militaire, qui a aussi sa propre vie familiale, sociale et culturelle. Sur le plan social, il convient par conséquent d'agir aussi précisément que possible, en concertation avec les organisations syndicales représentatives, ce qui est par exemple le cas lors de la fermeture de casernes. À titre d'exemple, on pourrait évoquer le retour des militaires belges d'Allemagne, qui s'est déroulé sans problème social notable. En cas de fermeture de casernes ou de cession de domaines militaires, les pouvoirs locaux sont également systématiquement consultés afin d'établir s'il n'est pas possible de donner au site une autre affectation utile à la collectivité.

Les opérations à l'étranger

À l'heure actuelle, on tente de permettre à un maximum de membres du personnel de participer aux missions extérieures, alors que jadis, c'étaient souvent les mêmes catégories de personnel qui étaient envoyées à l'étranger. Le militaire concerné retire généralement une grande satisfaction de telles missions, qui lui permettent d'exercer pleinement la fonction pour laquelle il a été formé, même si elles génèrent quelquefois des problèmes personnels. Le département s'en tient à la règle

Het disciplinair statuut

De bevoegdheid betreffende defensie is een federale aangelegenheid en op dit ogenblik bestaat er geen enkel voornemen of politiek akkoord, met de gewesten, om de uitoefening van politieke functies op gemeentelijk vlak door militairen mogelijk te maken.

Het recht op betogen en op staking

Het akkoord maakt een einde aan een dubbelzinnige toestand en past in zekere zin de regels aan de werkelijkheid aan. Een totaal verbod op uiting van gevoelens van ontevredenheid vanwege een bepaalde categorie personeel tegenover een politieke overheid gaat immers te ver. Dit soort uitingen zijn te aanvaarden wanneer ze afkomstig zijn van een representatieve organisatie, en maken deel uit van de normale sociale relaties in een democratisch land.

De specificiteit van de militaire taak

Wanneer iemand toetreedt tot de Krijgsmacht weet en aanvaardt hij dat hij op buitenlandse zending kan worden gestuurd. Hij zal ook niet noodzakelijkerwijze dichtbij zijn woonplaats tewerkgesteld worden. De mobiliteit en de mogelijkheid tot mutatie zijn bijgevolg onlosmakelijk verbonden met de militaire functie. Dit verhindert echter niet dat er maximaal rekening moet worden gehouden met de omgeving van de militair die ook een eigen familiaal, sociaal en cultureel leven heeft. Op sociaal gebied dient bijgevolg zo nauwkeurig mogelijk te worden gehandeld, in overleg met de representatieve vakorganisaties, wat bijvoorbeeld gebeurt bij de sluiting van kazernes. Ter illustratie kan worden verwezen naar de terugkeer van de Belgische militairen uit Duitsland die zonder noemenswaardige sociale problemen is verlopen. Bij de sluiting van kazernes of het afstaan van militaire domeinen wordt ook telkens met de lokale overheden overlegd om na te gaan of er geen andere gemeenschapsbestemming mogelijk is.

De buitenlandse operaties

Thans wordt ernaar gestreefd zoveel mogelijk personeelsleden te laten meegaan, terwijl het vroeger dikwijls dezelfde categorieën waren die werden uitgestuurd. Voor de betrokken militair geven dergelijke zendingen meestal grote voldoening, en laten hem toe zijn functie waarvoor hij is opgeleid, ten volle uit te oefenen, niettegenstaande er soms persoonlijke problemen mee gepaard kunnen gaan. Het departement blijft bij de regel van zendingen met een duur van vier maanden. Alvorens dezelfde per-

des missions d'une durée de quatre mois. Une période d'un an doit s'écouler avant que la même personne ne puisse à nouveau être envoyée en mission. On veille ainsi à assurer la meilleure rotation de personnel possible afin que les fonctions les plus diverses puissent entrer en ligne de compte pour une mission.

Un effort particulier est réalisé afin de communiquer un maximum d'informations aux familles. C'est également dans ce contexte qu'il convient de situer les journées destinées aux familles qui sont organisées régulièrement.

Il ne fait aucun doute que les services établis en Belgique veillent avec efficacité à assurer une communication permanente avec les proches restés en Belgique. En cas de besoin, le soutien psychosocial fonctionne pleinement. Il fait l'objet d'une attention particulière. Il y aura toujours des problèmes, mais il importe de les aborder dans un esprit positif, plutôt que de prêter systématiquement attention aux rumeurs négatives qui occultent quelquefois les aspects positifs.

Le recrutement sur base régionale

C'est déjà le cas par le biais des Maisons de Défense. Une certaine centralisation est néanmoins nécessaire lors de la première formation. On s'efforce ensuite, en fonction des diverses spécialités, d'envoyer les recrues à un endroit le plus proche possible de leur domicile, bien entendu dans la mesure du possible. Un partenariat avec un autre département peut également ouvrir des possibilités (par exemple travailler dans une section de police locale).

La sélection s'opère en fonction des résultats obtenus aux examens, mais on tient compte, dans la mesure du possible, de la motivation des candidats.

L'accueil des enfants

Les structures existantes d'accueil des enfants sont utilisées au maximum (à l'exception de Zeebrugge). Leur capacité sera dès lors augmentée. C'est prévu en 2006 pour le quartier de Peutie et en 2007 pour celui d'Evere.

Les horaires flottants

L'écomobilité fonctionne bien et, en ce qui concerne les horaires flottants, il est tenu compte de la spécificité

soon opnieuw op zending kan worden gestuurd, dient er een periode van een jaar te verlopen. De personeelsrotatie wordt zo ruim mogelijk gehouden om de meest diverse functies aan bod te laten komen bij de zending.

Een bijzondere inspanning wordt gedaan om zoveel mogelijk informatie naar de familieleden te laten doorstromen. In dat kader dienen ook de familiedagen te worden gesitueerd die regelmatig worden gehouden.

Er kan geen twijfel over bestaan dat de diensten in België doeltreffend waken over een permanente communicatie met de familieleden in België. Indien nodig, werkt de sociale en psychologische opvang volop. Daar wordt bijzondere aandacht aan geschonken. Problemen zijn er steeds, maar ze moeten vanuit een positieve ingesteldheid worden benaderd, eerder dan steeds de negatieve geluiden te horen, die soms het positieve overstemmen.

De rekrutering op regionale basis.

Dit gebeurt reeds via de defensiehuizen. Bij de eerste vorming is evenwel een bepaalde centralisatie noodzakelijk. Vervolgens wordt getracht, in functie van de diverse specialiteiten, de rekruten naar een plaats zo kort mogelijk bij hun woonplaats te sturen, uiteraard in de mate van het mogelijke. Een partnerschap met een ander departement kan hierbij ook mogelijkheden bieden (vb. werken in een lokale politieafdeling).

De selectie gebeurt in functie van de resultaten bij examens, maar er wordt in de mate van het mogelijke rekening gehouden met de motivering van de kandidaten.

De kinderopvang

De huidige voorzieningen voor kinderopvang zijn maximaal benut (met uitzondering van Zeebrugge). De capaciteit van de bestaande kinderopvang zal dan ook worden opgedreven. Voor het kwartier te Peutie gebeurt dit in 2006 en voor Evere in 2007.

De glijdende werkuren

De ecomobiteit werkt goed en, wat de glijdende werkuren betreft, wordt met de specificiteit van het de-

du département, tout comme pour le travail à domicile. Là où cela s'avère possible, ce système peut être introduit (une expérience pilote est en cours à Gand avec le personnel du service juridique). Il faut, dans ce domaine, tenir compte de la situation effective. On peut ainsi envisager de confier à l'électronique ou à une société de gardiennage la surveillance de certains bâtiments, sans exiger la présence de personnel. Grâce à l'utilisation de cartes magnétiques, un effort sera également consenti en vue de lutter contre l'absentéisme.

Les écoles professionnelles et leur accès au département de la Défense

Il existe déjà différents partenariats dans ce domaine. Le département de la Défense est disposé à mettre son infrastructure, ses ateliers, etc., à disposition, mais les autorités communautaires qui sont compétentes en matière d'enseignement doivent également faire preuve de l'ouverture nécessaire.

Les assurances

La qualification d'accidents survenus pendant le temps libre comme accidents du travail dépend de l'interprétation de la législation sur les accidents du travail et doit être appréciée au cas par cas. L'octroi éventuel d'une pension relève du département des Pensions, et non de celui de la Défense. Dans ce domaine, les militaires sont en fait soumis aux mêmes règles que les autres travailleurs.

La sérothèque – Le syndrome des Balkans

La plus grande prudence est de mise lors des missions à l'étranger. Ainsi, les lieux font toujours l'objet d'une inspection préalable (échantillons du sol, de l'eau, etc.). Les travaux concernant la sérothèque avancent: c'est un instrument qui permet le suivi des données médicales et évitera l'apparition de rumeurs. Il va de soi qu'il n'est pas toujours aisé d'établir un lien entre une mission et une maladie.

Le ministre estime que la proposition de loi «Moerman-Lejeune» (proposition de loi modifiant les lois sur les pensions de réparation, coordonnées le 5 octobre 1948, en vue d'instituer une présomption d'exposition au risque de maladies pour le personnel des Forces armées

département rekening gehouden, net zoals bij het thuiswerk. Waar mogelijk, kan dit worden ingevoerd (vb. te Gent wordt een proef uitgevoerd met personeel van de juridische dienst). Op dit gebied moet met de werkelijke toestand rekening worden gehouden. Zo is het bijvoorbeeld denkbaar dat de bewaking van bepaalde gebouwen elektronisch gebeurt of door middel van een bewakingsfirma, zonder te vereisen dat personeel ter beschikking moet staan. Ter bestrijding van het absentisme zal eveneens een inspanning worden gedaan door het gebruik van magnetische kaarten.

De beroepsscholen en hun toegang tot het departement van Landsverdediging.

Er bestaan reeds verschillende partnerschappen in dit domein. Het departement van Landsverdediging toont zich beschikbaar om zijn infrastructuur, ateliers e.d. ter beschikking te stellen, maar de gemeenschaps-overheden die bevoegd zijn voor onderwijs dienen ook de nodige openheid aan de dag te leggen.

De verzekeringen

Het kwalificeren van ongevallen die zich in de vrije tijd voordoen als arbeidsongevallen is afhankelijk van de interpretatie van de wetgeving op de arbeidsongevallen, en dient geval per geval beoordeeld te worden. Een eventuele toekenning van een pensioen ressorteert onder het departement van Pensioenen, en niet onder de bevoegdheid van het departement van Landsverdediging. In feite gelden voor de militairen op dit gebied dezelfde regels als voor andere werknemers.

De serotheek – Het Balkansyndroom.

Bij buitenlandse opdrachten worden de grootst mogelijk voorzorgen genomen. Zo wordt steeds een voorafgaandelijk inspectie van de locaties gehouden (monsters van de bodem, stalen van het water, enz.). De werkzaamheden in verband met de serotheek vorderen; het is een instrument dat de opvolging van medische gegevens toelaat en zal vermijden dat er geruchten de kop opduiken. Verbanden tussen een zending en een ziekte zijn uiteraard niet steeds duidelijk te leggen.

Voor de minister blijft het wetsvoorstel «Moerman-Lejeune» (wetsvoorstel tot wijziging van de wetten op de vergoedingspensioenen, gecoördineerd op 5 oktober 1948, met het oog op de instelling van een vermoeden van blootstelling aan een ziekterisico voor het per-

belges ayant participé à des missions à l'étranger, déposée par M. Jean-Paul Moerman et consorts, DOC 50 0927/001) reste d'actualité.

Le statut des attachés militaires

On n'envisage pas de modification du statut des attachés militaires mais une diminution de leur nombre n'est pas exclue. À certains endroits, leur présence n'est plus nécessaire alors qu'ils pourraient se rendre plus utiles ailleurs. On prévoit dès lors une réorganisation dans ce domaine.

Le recrutement

Lors du recrutement de nouveau personnel, on constate un véritable changement de mentalité. En effet, les nouvelles recrues ne pensent pas nécessairement tout de suite à leurs droits en matière de pension, etc., mais il s'agit d'un choix délibéré. Lorsqu'ils quittent l'armée, il s'agit souvent aussi d'un choix délibéré. Lorsqu'ils restent, c'est souvent parce qu'ils trouvent le travail utile et intéressant.

Le coût budgétaire

Les moyens budgétaires permettent l'exécution de l'accord sectoriel. Le plan d'investissement pour la défense et la sécurité continue à s'appliquer pleinement en ce qui concerne les investissements. Le département de la Défense contribue, au même titre que les autres services publics, à l'effort commun, mais par le biais des économies et de la rationalisation, on parviendra à respecter les limites budgétaires. La concertation permettra d'associer le personnel à l'effort à fournir.

*
* *

Mme Ingrid Meeus (VLD) demande des précisions quant au coût de la mise en oeuvre du deuxième accord sectoriel.

Selon *M. André Flahaut, ministre de la Défense*, le coût s'élèvera à 1 792 000 euros pour 2005, à 6 835 000 euros pour 2006 et à 110 000 euros pour 2007.

M. Staf Neel (Vlaams Blok) espère que l'accord signé par les organisations syndicales sera mis en oeuvre et qu'il sera tenu compte des remarques formulées au sein

soneel van de Belgische strijdkrachten dat aan opdrachten in het buitenland heeft deelgenomen, ingediend door de heer Jean-Paul Moerman c.s., DOC 50 0927/001) van actueel belang.

Het statuut van de militaire attachés

Er wordt geen wijziging van het statuut van de militaire attachés in het vooruitzicht gesteld, maar een vermindering van hun aantal is niet uitgesloten. Op bepaalde plaatsen is hun aanwezigheid niet langer noodzakelijk, terwijl ze op andere plaatsen van groter nut kunnen zijn. Een reorganisatie wordt dan ook in het vooruitzicht gesteld.

De rekrutering

Men stelt bij de rekrutering van nieuw personeel een ware mentaliteitswijziging vast. Zo denken de nieuwelingen niet noodzakelijkerwijze onmiddellijk aan pensioenrechten e.d. maar gaat het om een weloverwogen stap die ze zetten. Wanneer ze het leger verlaten gaat het dikwijls ook om een bewuste keuze. Wanneer ze blijven is het dikwijls omdat ze het werk als nuttig en interessant zien.

De budgettaire kost

De budgettaire middelen laten de uitvoering van het sectoraal akkoord toe. Ook het plan voor investeringen in defensie en veiligheid blijft volle gelding behouden voor de investeringen. Het departement van Landsverdediging draagt, zoals de andere overheidsdiensten, bij in de gezamenlijke inspanning, maar door middel van besparingen en rationalisering zal binnen de budgettaire klijtlijnen worden gebleven. Via overleg wordt het personeel betrokken bij de te leveren inspanning.

*
* *

Mevrouw Ingrid Meeus (VLD) vraagt om meer toelichting bij de kost van de uitvoering van het tweede sectoraal akkoord.

Volgens *de heer André Flahaut, minister van Landsverdediging*, zullen de kosten voor 2005 1 792 000 euro bedragen, voor 2006 6 835 000 euro en voor 2007 110 000 euro.

De heer Staf Neel (Vlaams Blok) hoopt dat het door de vakorganisaties getekend akkoord zal worden uitgevoerd en dat zal worden rekening gehouden met de in

de la commission. Il n'accepte pas que le ministre critique les petits syndicats.

Le ministre estime que ses critiques sont fondées. Il est inacceptable que des organisations qui représentent une minorité empêchent la mise en oeuvre d'accords qui ont été conclus avec l'ensemble du secteur.

M. Neel attire l'attention sur la distinction entre syndicats reconnus et syndicats représentatifs.

Mme Dalila Douifi (sp.a-spirit) se réjouit de l'attitude positive du ministre. En politique, il n'est que trop fréquent que seuls les aspects négatifs de l'un ou l'autre problème soient mis en exergue.

Enfin, *Mme Hilde Vautmans (VLD)*, rapporteuse, est quelque peu déçue par la position du ministre à l'égard des droits politiques. Elle estime que ce dernier entrave le débat en la matière. Elle espère toutefois pouvoir poursuivre, à l'avenir, ce débat avec le ministre.

La rapporteuse,

Hilde VAUTMANS

Le président,

Philippe MONFILS

de commissie geformuleerde opmerkingen. Hij aanvaardt niet dat de minister zich tegenover de kleinere vakbonden kleinerend uitlaat.

Volgens *de minister* beantwoordt dat nochtans aan de waarheid. Het valt niet goed te keuren dat organisaties die een minderheid vertegenwoordigen, verhinderen dat akkoorden die met de gehele sector werden afgesloten zouden worden uitgevoerd.

De heer Neel wijst op het onderscheid tussen erkende en representatieve vakbonden.

Mevrouw Dalila Douifi (sp.a-spirit) drukt haar tevredenheid uit over de positieve ingesteldheid van de minister. In de politiek worden al te vaak enkel de negatieve aspecten van een of ander probleem belicht.

Mevrouw Hilde Vautmans (VLD), rapporteur, tenslotte, is enigszins ontgoocheld over het standpunt van de minister ten aanzien van de politieke rechten. Ze meent dat de minister het debat hierover kortwiekt. Zij hoopt echter in de toekomst dit debat met de minister toch verder te kunnen voeren.

De rapporteur,

Hilde VAUTMANS

De voorzitter,

Philippe MONFILS



III. — ANNEXE

III. — BIJLAGE

ACCORD SECTORIEL II
16 juillet 04

Deuxième accord sectoriel pour le Département de la Défense

Priorités :

Prio 1 : avant le 31/12/04

Prio 2 : avant le 30/06/05

Prio 3 : avant le 31/12/05

Prio 4 : avant le 30/06/06

Prio 5 : avant le 31/12/06

T : transversal (effort
permanent)

Introduction

1. Le Plan directeur de la Défense qui fait suite aux deux Plans Stratégiques pour la modernisation de l'Armée belge 2000 - 2015 a pour objectif d'aboutir à des forces armées belges plus petites, mais mieux équipées, plus flexibles, et plus rapidement projetables.
2. Il permettra de réaliser les investissements nécessaires pour profiler encore davantage la Défense belge dans un contexte OTAN, UE et plus largement international.
3. Le premier Plan Stratégique a instauré à sa suite une certaine tradition que le Ministre de la Défense André Flahaut a à cœur de poursuivre, celle d'accord sectoriel. Il importe de perpétuer cette tradition.
4. C'est avec le souci de perpétuelle optimisation et de bien-être au sein du Département de la Défense que ce second accord est conclu. Il reprend les principaux objectifs à court et moyen termes définis en concertation entre le Ministre et les syndicats représentatifs de tout le personnel tant civil que militaire de la Défense quels que soient leurs grades et niveaux.
5. La première richesse du Département de la Défense reste plus que jamais son capital humain quel qu'il soit, de la base aux plus hauts gradés.
6. Dans le cadre de la structure unique, afin d'améliorer la gestion et le fonctionnement du Département, l'Autorité s'engage à étudier les statuts du personnel.
7. Essentiellement, dans ce deuxième accord sectoriel, l'autorité et les syndicats représentatifs avancent deux principes :
 - maximaliser l'attractivité du département et
 - en même temps prêter une attention suffisante au personnel qui, pendant des années, a donné le meilleur de lui-même.

ACCORD SECTORIEL II
16 juillet 04

Le personnel de la Défense

1. L'accord gouvernemental pour une « Belgique créative et solidaire » établit que la Défense doit ramener son effectif militaire à 35.000 d'ici 2015.
2. Le Ministre de la Défense a été très clair dans le Plan directeur en stipulant qu'il n'y a pas de licenciements, ni de nouvelles fermetures de casernes planifiées. D'autres solutions sont envisagées.
3. En ce qui concerne les fermetures de casernes déjà planifiées, le Ministre de la Défense s'engage à réaliser des enquêtes sociales et des concertations avec les syndicats représentatifs avant de procéder aux décisions relatives au personnel concerné. **Prio1**
4. L'Autorité s'engage, par le biais d'un dialogue constructif avec les représentants du personnel, à dégager des solutions visant à faire correspondre le niveau qualitatif et quantitatif du personnel aux besoins opérationnels.
5. En vue de garantir une meilleure opérationnalité, l'objectif est de baisser l'âge moyen des militaires.
6. L'objectif sera aussi de diminuer la moyenne d'âge des fonctionnaires civils au sein de la défense par des recrutements à la base. Les recrutements permettront d'assurer la pérennité de la présence civile au sein du Département. **Prio1**
7. Ces solutions seront mises en application en introduisant un statut à carrière mixte; dans l'accord sectoriel précédent, ce statut fut appelé statut « MCEM». **Prio1**
8. Ce statut de carrière mixte permettra d'offrir aux militaires plus âgés soit de passer sous statut civil, soit de suivre un programme de reconversion professionnelle individualisé, soit encore de poursuivre leur carrière en tant que militaire.
9. Il faut que la structure du personnel civil soit établie de manière à assurer l'intégration des anciens militaires dans le volet civil du statut de carrière mixte sans préjudice des carrières du personnel civil recruté directement sous le statut civil.
10. La Convention signée entre l'Association professionnelle des entreprises de gardiennage (APEG) et la Défense est une illustration de la mobilité externe, cela permet dorénavant aux militaires de se réorienter vers ce type d'emploi.
11. Cette Convention permettra aussi de promouvoir la disponibilité des réservistes travaillant dans des entreprises de gardiennage et de sécurité.

ACCORD SECTORIEL II
16 juillet 04

- | | |
|---|------------------------------|
| 12. L'Autorité s'engage à développer ce type de conventions avec d'autres organisations publiques et privées en vue de renforcer les possibilités de mobilité externe. | T |
| 13. Des possibilités de départ anticipé sur base volontaire seront aussi prévues pour les militaires de tous les cadres, catégories et âges, entre autres par le recours à des ré-affectations dans la fonction publique, des « pools de mobilité », des programmes de reconversion professionnelle, ... | T |
| 14. De plus, l'élaboration d'un nouveau concept de formations sera prévue afin que les formations internes puissent aussi être valorisées en dehors du département.

Le nouveau concept et la reconnaissance sont destinés à favoriser une plus grande mobilité interne et externe. | Prio2

T |
| 15. La politique de mobilité interne qui fait partie de la politique du personnel doit tenir compte des réalités sociales et familiales du personnel. | T |
| 16. La politique du personnel sera assouplie en vue de permettre de satisfaire les demandes du personnel relatives à un changement de composante ou de corps et spécialité ou à une mutation. | Prio1 |
| 17. Les solutions ci-dessus nécessitent des recrutements partiellement compensatoires. | Prio1 |
| 18. Les recrutements se doivent d'être attractifs en vue de toucher et de sensibiliser un maximum de personnes, à la fois pour les fonctions civiles et militaires. Pour ce faire, une attention particulière sera accordée à une information préalable claire et objective (carrières, lieu de travail, période de rendement, ...) des postulants. | Prio1 |
| 19. Le recours à un recrutement plus systématique sur diplôme sera également prévu en vue de combler le manque de personnel pour certaines fonctions spécialisées (ingénieurs industriels, informaticiens, pharmaciens, dentistes, ...) sans attenter au recrutement normal et aux formations intra et extra muros. | T |
| 20. Une gestion de tout le personnel civil et militaire tout en admettant sa diversité, est la garantie d'un bon fonctionnement du Département. Au sein de la structure unique, toutes les fonctions possibles, dans toutes les unités à l'exclusion des fonctions opérationnelles, seront également ouvertes aux civils. | Prio1 |
| 21. En application de la gestion des compétences, la personne la plus adéquate occupera la fonction, conformément au <i>jobdescription</i> . Pour l'ensemble des fonctions au sein du Département, des job descriptions seront établis. | Prio4 |

ACCORD SECTORIEL II
16 juillet 04

Le Bien-être

1. L'Autorité s'engage à la réalisation et la mise en place d'une structure de prévention et de concertation conforme à la législation relative au bien-être en vue d'assurer la sécurité du personnel et le dialogue social et ceci en concertation étroite avec les représentants des syndicats représentatifs. **Prio1**
2. L'Autorité va consacrer une attention particulière à la mise en place du personnel dans la structure des médecins du travail. **T**
3. La Défense approfondira et développera aussi le concept de « bien-être » du personnel afin de le placer dans un contexte motivant propre à limiter l'attrition parmi les jeunes.
4. L'Autorité poursuivra sa politique d'expansion de crèches proposée aux membres du Département et mettra en place les moyens nécessaires à sa réalisation. **T**
5. L'Autorité s'engage à négocier au profit du personnel des *benefits* avec d'autres institutions publiques ou privées. L'attribution de *benefits* engendrera un minimum de dépenses pour le Département de la Défense. **Prio4**
6. Des mesures d'écomobilité et d'horaires flottants seront développés en relation réalisable et acceptable avec l'opérationnalité du département. **Prio1**
7. La sérothèque-biothèque qui sera opérationnelle dans le courant de l'année 2005 permettra le suivi médical du personnel, en particulier le personnel engagé en opérations à l'étranger. L'Autorité va continuer à sensibiliser les départements compétents pour introduire, comme dans la proposition de loi LEJEUNE-MOERMAN, le principe du renversement de la charge de la preuve. **Prio3**
8. Le dossier médical individuel en opération (IMDO) sera évalué et consacré par voie légale. **Eval : Prio1**
Loi : Prio2
9. Les mesures d'exécution à propos de l'instauration de l'Institut des Vétérans, qui sont actuellement à l'étude, seront au plus vite opérationnelles. **Prio5**

ACCORD SECTORIEL II
16 juillet 04

La formation

1. Une information claire et précise doit être dispensée aux civils et aux militaires intéressés par tous les types de formation que ce soit au sein du Département ou en dehors. **T**
2. La formation qui est prodiguée par les instructeurs avec patience et respect aux candidats doit permettre un retour harmonieux à la vie civile des candidats malheureux. **Prio3**
3. Des passerelles seront proposées afin de réorienter ces personnes vers d'autres perspectives professionnelles. **Prio3**
4. La formation est appelée, par l'évolution de la société en général, des chances de mobilité et des réalités du monde militaire en particulier, à repenser ses missions et ses méthodes. **Prio3**
5. L'Autorité fera des efforts en matière de formation des personnes les moins qualifiées et s'engage à répondre en priorité à leur souhait de perfectionnement. **T**
6. Les civils de la Défense qui le souhaitent, doivent se voir offrir la possibilité de suivre une formation. Dans le contexte actuel de mutations rapides des technologies et des emplois, les civils du Département ont aussi le devoir de se développer et de se former de manière à pouvoir s'adapter aux changements et fonctionner de manière efficace. **T**
7. L'autorité s'engage à entrer en contact avec SPF P&O afin : **Prio1**
 - de valoriser la possibilité proposée dans le *non-profit sector* de passer de A2 à A1 à condition de suivre une formation (la passerelle) ;
 - d'examiner les possibilités pour valoriser les carrières des géomètres-biens immobiliers.
8. Pour ce qui a trait aux tests de compétences pour les membres civils du Département, l'Autorité s'engage à organiser une formation particulière en interne. Il est essentiel que celle-ci ait comme objectif principal satisfaire aux critères du SELOR. **T**
9. Pour ce faire, la Défense va se renseigner auprès des différents SPF afin de comparer les formations proposées pour les civils et d'en créer une performante. In fine, cela permettra un meilleur taux de réussite de ces tests de compétences. **T**
10. Le Département de la Défense possède des infrastructures de formation ouvertes aux civils et aux militaires ainsi qu'au personnel des autres SPF. **T**

ACCORD SECTORIEL II
16 juillet 04

11. L'Autorité s'engage à offrir un maximum d'opportunités de formations au sein de l'Institut de Formation de l'Administration (IFA) aux membres de la Défense. **T**

12. Il convient de distinguer deux formes de formation qui ont chacune leur importance : la formation académique et la formation professionnelle.

13. La formation académique répondra aux besoins découlant de l'introduction des mobilités internes et externes. **T**

14. Elle suivra, notamment pour assurer son rôle d'appui à la mobilité externe, l'évolution des enseignements à dispenser à l'extérieur du département et s'en rapprochera par la création de synergies et par une mise à jour et une valorisation de ses méthodes et programmes. **T**

15. L'Autorité s'engage à prendre des contacts avec les différentes universités en vue d'arriver à une approche inter-universitaire. **Prio3**

16. Pour ce qui est de la mobilité interne, la formation peut permettre le remplacement d'une personne par une autre personne formée pour ce poste. **T**

17. Dans le souci d'une plus grande continuité et cohérence, les institutions de formation sont regroupées sous une seule autorité. Les écoles d'armes sont passées de ce fait sous l'autorité du DG Fmn.

18. Cette transformation implique aussi de repenser le fonctionnement de ces écoles actuelles, notamment en donnant un maximum de formation professionnelle dans les modules opérationnels, sans pour autant porter préjudice à leur opérationnalité et leurs missions essentielles. **Prio3**

19. Pour ce qui a trait à la formation professionnelle, des processus de certification vont être établis pour l'ensemble du personnel de la défense afin que les formations en interne au sein du Département soient reconnues au niveau de la fonction publique au sens large. **Prio3**

20. Cette reconnaissance se fera via le Centre d'expertise en matière de certification qui sera mis sur pied, selon les projets du Ministre de la Fonction Publique, au sein de l'IFA. **Prio3**

21. Cette piste sera suivie de près par l'Autorité, sans exclure d'autres pistes (par exemple : via les Communautés). **Prio3**

ACCORD SECTORIEL II
16 juillet 04

22. Afin que la formation dans son ensemble reste tenable au plan budgétaire, la Défense articulera ses formations sur :

- sa capacité propre de formation ;
- la possibilité de permettre au personnel de suivre des formations existantes chez des partenaires ;
- la participation à des formations développées par des collaborations nationales et internationales ;
- des formations dispensées dans le privé quand cela s'avère nécessaire.

23. Une grande attention sera portée aux instructeurs de la Défense. **Prio4**
L'Autorité et les représentants du personnel se doivent dans un premier temps de fixer les critères permettant de déterminer celui qui exerce une fonction d'« instructeur ». Comme prévu dans le précédent accord sectoriel, les instructeurs se verront octroyer une revalorisation.

24. Lors de la formation, le système d'évaluation fera l'objet d'une explication aux participants. **T**

25. Le système d'évaluation lors de la formation fera l'objet d'une révision. **Prio2**

Statut disciplinaire

1. Les travaux concernant la révision du système disciplinaire pour les militaires débuteront prochainement. Les points suivants recevront une attention toute particulière : des garanties optimales du droit de défense du concerné, une révision des punitions et de leur classification, une révision du pouvoir de décision et le droit de manifester. **Prio2**

2. Lors de la révision, il faudra également tenir compte des effets de la suppression du tribunal militaire. **Prio2**

ACCORD SECTORIEL II
16 juillet 04

Missions extérieures

1. Avant tout départ en opération à l'étranger, les règles d'engagement et dispositions statutaires seront clairement communiquées à toutes les personnes participant à la mission. **Prio1**
2. De plus, dans la mesure du possible, les délais préparatoires raisonnables seront octroyés aux participants de l'opération afin qu'ils puissent se préparer ainsi que leur famille. Il s'agit d'un élément qui a une grande importance aux yeux de l'Autorité qui met l'accent sur le bien-être des membres de son personnel et de leur famille. **Prio1**
3. Toute personne partant en opération se verra offrir une possibilité d'aide psychologique pour lui et/ou ses proches apportée par du personnel diplômé et compétent. **T**
4. En concertation avec le Ministre des Pensions, la faisabilité de la bonification de ces périodes d'opérations à l'étranger dans le calcul des pensions sera analysée. **Prio3**

Statut syndical

1. Le statut syndical du personnel militaire prévu dans l'accord sectoriel précédent est presque réalisé. Il faut mettre à exécution les modifications apportées au statut syndical qui ont déjà fait l'objet d'un accord. **Prio1**
2. Une adaptation supplémentaire du statut modifié s'avère nécessaire là où, les moyens mis à la disposition des syndicats représentatifs se révèlent insuffisants pour répondre à l'ampleur de la tâche qui ne fait que croître. (voir protocole...) **Prio3**
3. Une réorganisation là où elle existe et la création là où elle fait défaut de la structure de concertation sont nécessaires tout en respectant les statuts syndicaux. **Prio2**
4. La structure unique aura pour conséquence un rapprochement entre les structures des civils et des militaires. L'objectif à terme est de ne plus avoir qu'une seule structure. **T**
5. L'Autorité s'engage à limiter au strict nécessaire les négociations en urgence. **T**

ACCORD SECTORIEL II
16 juillet 04

Statut administratif

1. Les arrêtés d'exécution de la loi du 27 mars 2003 relative au recrutement des militaires et au statut des musiciens militaires seront soumis à la négociation à court terme afin de mettre en œuvre le statut unique des musiciens militaires. **Prio1**
2. Le régime des congés du personnel militaire sera révisé. Il y aura une réflexion sur une version actualisée du règlement du temps de travail. Cela implique une adaptation des AR respectifs. **Prio3**
3. L'obtention de congés éducatifs sera également prévue pour les militaires, dans le cadre de la mobilité externe. **Prio3**
4. Il a été accordé au personnel de la Défense un jour d'exemption/ de dispense de service à prendre au choix de l'intéressé à partir de 2005. Il a été accordé deux jours supplémentaires d'exemption/ de dispense de service à prendre au choix de l'intéressé à partir de 2006.
5. Une étude visant à créer un statut spécial pour les médecins est en cours et se terminera par la proposition d'un nouveau statut pour le personnel technique médical. **Prio3**
6. La fusion et la réorganisation des services sociaux ont été décidées et consacrées par la loi du 2 août 2002 et seront finalisées. Cette fusion sera réalisée de telle manière qu'elle ne cause aucun préjudice au personnel. **Prio4**
7. Pour certaines personnes ayant des diplômes particuliers comme par exemple les conseillers en prévention, les psychologues, les ergonomes, les coordinateurs de l'environnement, ... des possibilités de carrières spécifiques seront instaurées en vue de créer une plus grande attractivité. **Prio5**
8. Il est souhaitable d'étendre l'assurance risque en opérations pour les périodes d'engagement national ou lorsqu'il y a collaboration avec le département de l'Intérieur. L'étude de faisabilité sera réalisée avec les assureurs. **Prio3**
9. Il faudra viser à un alignement du remboursement des frais funéraires pour militaires et civils. **Prio3**
10. Au sein de la composante aérienne, un statut unique pour l'ensemble du personnel navigant sera finalisé progressivement distinguant les pilotes et les non-pilotes. **Prio4**
11. Une uniformisation du statut pécuniaire suivra en vue de supprimer les différences actuelles. Tout ce qui concerne la formation des pilotes sera également standardisé. **Prio4**

ACCORD SECTORIEL II
16 juillet 04

12. La possibilité de travailler à domicile, le télétravail ou le travail près du domicile lorsque cela s'y prête, vont être analysés. C'est une méthode de travail qui est utilisée au sein de certaines entreprises et qui a déjà démontré tout son intérêt pour les intéressés. **Prio5**
13. La faisabilité de rendre accessible aux membres civils les gardes professionnelles, ainsi que la possibilité d'accéder aux postes administratifs liés à nos attachés de défense à l'étranger seront également envisagées. **Prio4**
14. Un vaste projet, mis sur pied récemment, vise à la simplification administrative. Ce travail est fait en concertation avec tous les syndicats représentatifs. Les premiers résultats sont visibles depuis le mois d'avril dernier. Cette action est réalisée en application de l'Accord gouvernemental. **T**
15. Le service d'Utilité Collective (SUC) sera très prochainement mis sur pied, le statut de ce personnel sera déposé à la table de négociation. Il permettra à des personnes extérieures à la Défense de se mettre au service du Département pour une période déterminée. **Prio4**
- Ces personnes sont considérées en dehors de l'enveloppe du personnel et la réalisation du SUC ne pourra avoir des contrecoups pour le budget du département de la Défense.
16. C'est dans ce cadre là aussi qu'une ouverture vis-à-vis des écoles techniques et professionnelles sera opérée. L'objectif sera d'accueillir des étudiants au sein du Département de la Défense pour y effectuer un stage afin d'obtenir une première expérience. **Prio4**
17. Les mariés et les cohabitants seront considérés de la même manière. **T**
18. La situation familiale a une grande importance et la Défense veut en tenir compte un maximum. C'est notamment le cas lors de mutations, de mises en place, de missions (de longue durée), ... **T**
19. Pour un exercice, l'Autorité s'engage à limiter au strict nécessaire la participation des deux membres de la famille. **Prio1**
20. En ce qui concerne les mutations, les aspects tant sociaux que médicaux seront pris en compte. **T**
21. De plus, les mutations dans les cinq dernières années de service seront le plus possible évitées. La politique concernant les mutations (internes), les déplacements, ... garantit la stabilité dans les cinq dernières années de la carrière, sauf si la mutation fait suite à une demande personnelle ou à un accord préalable de l'intéressé. **Prio2**

ACCORD SECTORIEL II
16 juillet 04

22. Une commission d'appel sera instaurée pour les commissions de délibération et d'évaluation. Pour cette commission d'appel, une procédure de recours sera développée. A cette fin, l'organe de contrôle et de gestion sera élargi de façon optimale. **Prio2**
23. Par analogie avec l'Accord gouvernemental, un nouveau dispositif permettant de mieux concilier la vie de famille et le travail sur une période de référence plus longue dans la carrière sera créé. **Prio3**

Statut pécuniaire

1. Pour chaque dossier à portée pécuniaire, l'autorité visera à lier le montant au coût de la vie. **T**
2. Les indemnités de déménagement seront revues afin de mieux coller aux frais réels. **Prio4**
3. L'allocation de bilinguisme doit être remplacée par une allocation de plurilinguisme selon des modalités à délibérer. **Prio5**
4. Le statut du personnel en poste à l'étranger sera revu, notamment celui du personnel des services des attachés de Défense qui verront leurs indemnités inspirées de celles dispensées par le SPF Affaires étrangères. **Prio5**
5. Le statut du personnel en mission à l'étranger sera révisé à base de trois piliers : l'éloignement, la pénibilité et la dangerosité liée à l'exercice de la fonction. Cela doit permettre entre autres de rendre plus cohérent le système d'indemnisation et les montants avec les charges réelles de la mission. **Prio1**
6. Des allocations pour le congé parental font actuellement l'objet d'une proposition de loi. Après la publication de la loi, les arrêtés royaux seront négociés à brefs délais en vue de faciliter l'épanouissement des jeunes parents. **Prio2**
7. Pour tous déplacements de service avec un véhicule personnel, une indemnité kilométrique conforme et une assurance seront très prochainement prévus. **Prio1**
8. Afin d'établir des synergies avec le personnel de la fonction publique en ce qui concerne les possibilités de report des jours de congés, une extension sera dorénavant prévue jusqu'au 30 avril de l'année suivante pour tout le personnel de la Défense. **Prio1**
9. Une dotation supplémentaire pour les fonctions qui justifient d'une usure particulière des tenues sera octroyée. **Prio3**

ACCORD SECTORIEL II
16 juillet 04

10. Le système du calcul des allocations est dépassé et sa révision s'impose. **Prio2**
11. L'Autorité et les syndicats représentatifs s'engagent à évaluer, pour la fin de la législature, l'Arrêté royal du 18 mars 2003 relatif au statut pécuniaire des militaires de tous rangs et au régime des prestations de service des militaires du cadre actif au-dessous du rang d'officier. **Prio5**
12. L'opportunité de l'élargissement des cartes de réduction pour tout le personnel de la Défense sera examinée. **Prio5**

La fin de carrière

1. Comme convenu précédemment, la situation spécifique de fin de carrière des militaires fera l'objet d'une attention toute particulière notamment dans le cadre du statut de carrière mixte. **Prio2**
2. La possibilité d'allongement de la durée de certaines carrières (plus particulièrement celles des Capitaines-Commandant et des pilotes) sera prévue sur une base volontaire. **Prio3**
3. L'autorité s'engage à prendre contact avec le Ministre des Pensions afin de trouver une solution pour (1) une adaptation du cumul autorisé entre la pension propre et celle de survie et (2) la révision du pécule de vacances pour les retraités et en particulier des limites fixées en matière d'âge et de revenu. **Prio2**
4. La Défense s'engage à combattre tout atteinte au principe de solidarité et de traitement différé que constitue la péréquation. **T**
5. Aux militaires à la retraite pour cause de limite d'âge, un congé de fin de carrière est accordé. Cette période de 90 jours est à prendre au choix du militaire pendant les trois dernières années avant la mise à la retraite. Le militaire a droit à 30 jours de congé par an. Cette période de 90 jours est cumulable avec le congé annuel normal. **Prio1**
6. Le Ministre va prendre des contacts avec son collègue des Pensions afin de mettre en place un groupe de travail qui va se pencher sur le problème du personnel pensionné de la Défense. **Prio1**

ACCORD SECTORIEL II
16 juillet 04

Les dispositions du présent protocole seront exécutées après négociation et/ou concertation au sein des comités compétents qui pourront, le cas échéant, en ajouter d'autres.

CGPM – ACMP

Ministre de la Défense

CGSP - ACOD (civils)

Mr. André. FLAHAUT

CGSP - ACOD (militaires)

CCSP - CCOD (civils)

CCSP - CCOD (militaires)

SLFP - VSOA / Syndic (civils)

SLFP - VSOA / Syndic (militaires)

SECTORAAL AKKOORD II
16 Juli 04**Tweede sectoraal akkoord
voor het Departement Defensie****Prioriteiten :**

Prio 1 : vóór 31/12/04

Prio 2 : vóór 30/06/05

Prio 3 : vóór 31/12/05

Prio 4 : vóór 30/06/06

Prio 5 : vóór 31/12/06

T : transversaal (permanent
inspanning)**Inleiding**

1. Het Stuurplan voor Defensie dat aansluit op de twee Strategische Plannen voor de modernisering van het Belgisch Leger 2000-2015 heeft de bedoeling te komen tot kleinere maar beter uitgeruste, flexibelere en sneller projecteerbare Belgische Strijdkrachten.
2. Het laat de nodige investeringen toe om de Belgische Defensie nog beter te profileren binnen de NAVO, de EU en de ruimere internationale context.
3. Met het eerste Strategisch Plan werd een traditie ingevoerd die Defensieminister André Flahaut wenst voort te zetten: deze van het sectoraal akkoord. Dit gebruik dient in ere te worden gehouden.
4. Dit tweede akkoord werd gesloten met voortdurend oog voor optimalisatie en welzijn binnen het Defensiedepartement. Het herneemt de voornaamste doelstellingen op korte en middellange termijn die werden vastgelegd in samenspraak tussen de Minister en de representatieve vakorganisaties van alle personeelscategorieën van Defensie, burgers en militairen van alle graden en niveaus.
5. De voornaamste rijkdom van het Departement Defensie blijft meer dan ooit het menselijk kapitaal in zijn totaliteit, van de basis tot de hoogste graad.
6. Om in het kader van de eenheidsstructuur het beheer en de werking van het departement te verbeteren, onderwerpt de overheid de statuten van het personeel aan een studie.
7. In dit tweede sectoraal akkoord worden door de overheid en de representatieve vakorganisaties hoofdzakelijk twee principes vooropgesteld:
 - het departement zo aantrekkelijk mogelijk maken en
 - gelijktijdig voldoende aandacht schenken aan het personeel dat sedert jaren het beste van zichzelf heeft gegeven.

SECTORAAL AKKOORD II
16 Juli 04

Het personeel van Defensie

1. Het Regeerakkoord voor een “creatief en solidair België” bepaalt dat het departement Defensie zijn militair effectief tegen 2015 moet terugbrengen tot 35.000.
2. De Minister van Defensie heeft in het Stuurplan op duidelijke wijze gesteld dat er geen ontslagen en geen nieuwe sluitingen van kazernes gepland zijn. Er worden andere oplossingen in het vooruitzicht gesteld.
3. Voor de reeds geplande sluitingen van kazernes verbindt de Minister van Defensie zich ertoe om sociale enquêtes te laten uitvoeren en overleg te plegen met de representatieve vakorganisaties vooraleer beslissingen te nemen aangaande het betrokken personeel. **Priol**
4. De Overheid verbindt zich ertoe door middel van een constructieve dialoog met de vertegenwoordigers van het personeel naar oplossingen te zoeken om het kwalitatief en kwantitatief niveau van het personeel in overeenstemming te brengen met de operationele noden.
5. Teneinde een betere operationaliteit te garanderen, wordt ernaar gestreefd de gemiddelde leeftijd van de militairen te verminderen.
6. Ook zal worden getracht om de gemiddelde leeftijd van de burgerambtenaren bij Defensie te verminderen door aanwervingen aan de basis. De aanwervingen zullen toelaten om de aanwezigheid van burgers binnen het Departement te bestendigen. **Priol**
7. Deze oplossingen zullen in de praktijk worden gebracht door de invoering van een statuut van gemengde loopbaan; dit statuut werd in het vorige sectoraal akkoord “MCEM”-statuut genoemd. **Priol**
8. Dit statuut van gemengde loopbaan moet de oudere militairen de mogelijkheid bieden over te stappen naar het burgerstatuut, hetzij een geïndividualiseerd beroepsomschakelingsprogramma te volgen, hetzij hun carrière verder te zetten als militair.
9. De burgerpersoneelsstructuur dient zodanig te worden opgebouwd dat de instroom van de oud militairen in het burgerluik van het statuut van gemengde loopbaan verzekerd wordt, zonder dat de carrièremogelijkheden van het burgerpersoneel dat rechtstreeks werd aangeworven in het burgerstatuut, worden geschaad.
10. De conventie die werd ondertekend tussen de Beroepsvereniging van bewakingsondernemingen (BVBO) en Defensie illustreert de externe mobiliteit, waardoor de militairen voortaan naar dit soort werkgelegenheid kunnen omschakelen.
11. Deze Conventie laat eveneens toe om de beschikbaarheid te verhogen van de reservisten die tewerkgesteld zijn in de bewakings- en beveiligingssector.
12. De Overheid verbindt zich ertoe soortgelijke conventies af te sluiten met andere, openbare en particuliere, organisaties teneinde de mogelijkheden tot externe mobiliteit te vergroten. **T**

SECTORAAL AKKOORD II
16 Juli 04

13. Er zullen ook vervroegde uitstapmogelijkheden, op vrijwillige basis, voor militairen van alle kaders, categorieën en leeftijden voorzien worden onder meer via reïaffectatie in de openbare sector, via “mobiliteitspools”, via beroepsomschakelingsprogramma’s,... **T**

14. Verder wordt gewerkt aan de hertekening van de opleidingen volgens een nieuw concept waardoor de interne opleidingen ook buiten het departement erkend zouden worden. **Prio2**

Het nieuw concept en de erkenning moeten bijdragen tot de verhoging van de interne en externe mobiliteit. **T**

15. Het interne mobiliteitsbeleid dat deel uitmaakt van het personeelsbeleid moet rekening houden met de reële sociale en familiale toestand van het personeel. **T**

16. Het personeelsbeleid zal versoepeld worden om te kunnen voldoen aan de wensen van het personeel dat om een verandering van component of korps en specialiteit of een mutatie verzoekt. **Prio1**

17. Bovenstaande oplossingen maken een gedeeltelijk compenserende aanwerving noodzakelijk. **Prio1**

18. De aanwerving dient op attractieve wijze te worden georganiseerd teneinde zoveel mogelijk personen aan te spreken voor zowel burger- als militaire functies. Hierbij zal bijzondere aandacht besteed worden aan voorafgaande duidelijke en objectieve informatieverstrekking (loopbaanmogelijkheden, plaats van tewerkstelling, rendementsperiode, ...) aan de sollicitanten. **Prio1**

19. Er zal meer systematisch gebruik worden gemaakt van aanwervingen op diploma om het personeelsgebrek in welbepaalde gespecialiseerde functies op te vangen (industriële ingenieur, informaticus, apotheker, tandarts,...) zonder de normale werving en de intra- en extra-muros vormingen af te bouwen. **T**

20. Een beheer van al het burgerlijk en militair personeel waarbij de verscheidenheid wordt erkend, garandeert de goede werking van het Departement. Binnen de eenheidsstructuur zullen alle mogelijke functies, behalve operationele functies, binnen alle eenheden, ook voor burgers opgesteld worden. **Prio1**

21. In toepassing van het competentie management zal de meest geschikte persoon de functie bezetten in overeenstemming met de jobdescription. Jobdescriptions zullen worden opgemaakt voor alle functies in de schoot van het Departement. **Prio4**

Het welzijn.

1. De overheid verbindt er zich toe om over te gaan tot de uitbouw en inplaatsstelling van een preventie- en overlegstructuur overeenkomstig de vigerende welzijnswetgeving teneinde de veiligheid van het personeel en het sociaal overleg te waarborgen. Dit gebeurt in nauw overleg met de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties. **Prio1**

2. De overheid zal bij de inplaatsstelling van het personeel een bijzondere aandacht besteden aan de arbeidsgeneeskundige structuur. **T**

3. Defensie zal het concept “welzijn” van het personeel uitwerken en omzetten in de praktijk teneinde een motiverend omgevingskader te bieden dat het

SECTORAAL AKKOORD II
16 Juli 04

personeelsverloop bij de jongeren helpt tegen te gaan.

4. De overheid zal het beleid inzake kinderopvang voor de leden van het Departement verder uitbouwen en hiervoor de nodige middelen in plaats stellen. **T**
5. De overheid overweegt de mogelijkheden om, ten voordele van het personeel, benefits te onderhandelen met andere openbare of private instellingen. De toekenning van de benefits dient een minimum aan uitgaven te genereren voor het departement Defensie. **Prio4**
6. Er zal gebruik gemaakt worden van maatregelen op het vlak van ecomobiliteit en glijdende werkuren in een werkbare en aanvaardbare relatie tot de operationaliteit van het Departement. **Prio1**
7. De serotheek-biotheek die in de loop van 2005 operationeel zal zijn, moet de medische opvolging van het personeel, in het bijzonder het personeel geëngageerd in operaties in het buitenland toelaten. De overheid zal de bevoegde departementen verder sensibiliseren om, zoals in het wetsvoorstel LEJEUNE-MOERMAN, het principe van de omkeerbare bewijslast, in te voeren. **Prio3**
8. Het dossier individueel medisch dossier operaties (IMDO) zal geëvalueerd en via wettelijke weg verstrekt worden. **Eval:**
Prio1
Wet :
Prio2
9. De uitvoeringsmaatregelen naar aanleiding van de oprichting van het Instituut voor Veteranen, die momenteel worden uitgewerkt, zullen zo snel mogelijk van toepassing worden. **Prio5**

De opleiding

1. Er moet duidelijke en precieze informatie verstrekt worden aan de geïnteresseerde burgers en militairen aangaande de verschillende opleidingen binnen het Departement en erbuiten. **T**
2. De opleiding die door de instructeurs geduldig en met respect voor de kandidaten wordt verstrekt, moet een harmonieuze terugkeer naar het burgerleven mogelijk maken voor kandidaten die afhaken. **Prio3**
3. Er zullen overstapmogelijkheden worden aangeboden om deze personen naar andere beroepsrichtingen te oriënteren. **Prio3**
4. De opleidingsopdrachten en –methodes dienen herwerkt te worden in het licht van de maatschappelijke veranderingen in het algemeen, de mobiliteitskansen en van de militaire realiteit in het bijzonder. **Prio3**
5. De Overheid zal inspanningen leveren inzake de opleiding van de minst gekwalificeerden en verbindt zich ertoe prioritair in te spelen op hun bijscholingswensen. **T**
6. De burgers bij Defensie die het wensen, moeten een opleiding kunnen volgen. In de huidige context van snelle ontwikkeling van de technologieën en de loopbanen, hebben de burgers binnen het Departement ook de plicht om zich bij **T**

SECTORAAL AKKOORD II
16 Juli 04

te scholen teneinde bij te blijven en efficiënt te kunnen functioneren.

7. De overheid verbindt zich ertoe om contact op te nemen met FOD P&O teneinde: **Prio1**
 - de mogelijkheid die geboden wordt in de non- profitsector om, mits het volgen van een opleiding (de zgn passerelle), over te stappen van A2 naar A1 te valoriseren;
 - de mogelijkheden na te gaan om de loopbanen van de landmeters- onroerende goederen te valoriseren.
8. Wat de competentiemetingen voor de burgers van het Departement betreft, verbindt de Overheid zich ertoe een speciale interne opleiding te organiseren die er hoofdzakelijk op gericht is om de deelnemers te laten voldoen aan de criteria van SELOR. **T**
9. Daartoe zal Defensie inlichtingen inwinnen bij de verschillende FOD om een vergelijking te maken van de opleidingen die aan de burgers worden aangeboden en daaruit een aangepaste opleiding af te leiden teneinde een hoger slaagpercentage te bereiken voor deze competentiemetingen. **T**
10. Het Departement Defensie beschikt over voorzieningen op het vlak van opleiding die open staan voor militairen en burgers maar eveneens voor het personeel van FOD. **T**
11. De Overheid verbindt zich ertoe zoveel mogelijk opleidingen in het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO) open te stellen voor de leden van Defensie. **T**
12. Er moeten twee soorten opleiding onderscheiden worden die elk hun belang hebben: de academische opleiding en de professionele vorming.
13. De academische opleiding zal inspelen op de noden die voortvloeien uit de invoering van de interne en de externe mobiliteit. **T**
14. Teneinde haar rol te kunnen spelen bij de ondersteuning van de externe mobiliteit, zal zij afgestemd worden op de evolutie van het onderwijs dat buiten het departement wordt verstrekt en er nauwer bij gaan aansluiten door het uitbouwen van synergieën en door het bijwerken en valoriseren van haar methodes en programma's. **T**
15. De overheid engageert zich ertoe om met de verschillende universiteiten contact op te nemen teneinde tot een interuniversitaire benadering te komen. **Prio3**
16. Wat de interne mobiliteit betreft, kan de vorming de vervanging mogelijk maken van een persoon door iemand anders die voor die functie werd opgeleid. **T**
17. Uit zorg voor verhoogde continuïteit en coherentie werden de vormingsinstellingen onder een overheid ondergebracht. De wapenscholen zijn daardoor onder het gezag van DG Fmn komen te staan.
18. Deze hervorming brengt ook met zich mee dat de werking van de huidige scholen herzien moet worden, door met name zoveel mogelijk professionele vorming in de operationele modules te laten verstrekken zonder echter afbreuk te doen aan hun operationaliteit en essentiële opdrachten. **Prio3**

SECTORAAL AKKOORD II
16 Juli 04

19. Op het vlak van de professionele vorming zal voor al het defensiepersoneel een getuigschriftensysteem worden gehanteerd opdat de interne vormingen binnen het Departement ook erkend moeten worden door het Openbaar ambt in de ruime betekenis. **Prio3**

20. Deze erkenning zal gebeuren door middel van het Expertisecentrum voor certificatie dat door de Minister van Ambtenarenzaken in de schoot van het OFO gepland wordt. **Prio3**

21. Deze piste zal van nabij gevolgd worden door de Overheid, zonder andere pistes uit te sluiten (bijvoorbeeld via de Gemeenschappen). **Prio3**

22. Teneinde de opleiding in zijn geheel binnen de begrotingsnormen te houden, zal de Defensie de opleidingen toegespitst worden op:
 - de eigen opleidingscapaciteit;
 - de mogelijkheid personeel opleidingen te laten volgen bij partners;
 - de deelname aan opleidingen ontwikkeld door nationale en internationale samenwerking;
 - opleidingen verstrekt in de privé-sector indien nodig.

23. Er zal bijzondere aandacht besteed worden aan de instructeurs van Defensie. De Overheid en de vertegenwoordigers van het personeel dienen vooreerst de criteria vast te leggen teneinde te bepalen wie een functie “instructeur” uitvoert. Zoals in het vorige sectorieel akkoord werd voorzien, zullen de instructeurs een opwaardering toegekend krijgen. **Prio4**

24. Tijdens de vorming zal het evaluatiesysteem toegelicht worden aan de deelnemers. **T**

25. Het evaluatiesysteem tijdens de vorming zal worden herzien. **Prio2**

Disciplinair statuut

1. De werkzaamheden inzake de herziening van het tuchtstelsel voor de militairen worden, op korte termijn, aangevat. De volgende punten zullen een bijzondere aandacht krijgen: optimale garanties van het recht op verdediging van de betrokkene, een herziening van de straffen alsook hun classificatie, een herziening van de beslissingsbevoegdheid en het recht op betogen. **Prio2**

2. Bij de herziening moet tevens rekening gehouden worden met de gevolgen van de opheffing van het militaire gerecht. **Prio2**

SECTORAAL AKKOORD II
16 Juli 04

Buitenlandse opdrachten

1. Voor elk vertrek in opdracht naar het buitenland zullen de inzetregels en de statutaire bepalingen duidelijk meegedeeld worden aan alle personen die aan de zending deelnemen. **Prio1**
2. Bovendien zullen de deelnemers aan de operatie in de mate van het mogelijke een redelijke termijn krijgen om zichzelf en hun gezin voor te bereiden. Dit is een element waar de Overheid veel belang aan hecht daar zij de nadruk legt op het welzijn van de leden van haar personeel en hun gezin. **Prio1**
3. Iedereen die in operatie gaat zal de mogelijkheid hebben om psychologische bijstand te krijgen van gediplomeerd en bevoegd personeel voor zichzelf en/of zijn naaste familieleden. **T**
4. In overleg met de Minister van Pensioenen, zal nagegaan worden of deze periodes in buitenlandse opdracht als bonificatie in aanmerking kunnen komen bij de berekening van de pensioenen. **Prio3**

Syndicaal statuut

1. Het syndicaal statuut van het militair personeel volgens het vorige sectoraal akkoord is zo goed als rond. De wijzigingen aan het syndicaal statuut waarover reeds een akkoord bestaat, dienen in uitvoering te worden gebracht. **Prio1**
2. Een bijkomende aanpassing aan het gewijzigd statuut is noodzakelijk daar de actueel toegekende middelen waarover de representatieve syndicale organisaties beschikken ontoereikend zijn om tegemoet te komen aan de steeds stijgende werklust. (zie protocol...). **Prio3**
3. Waar er nog geen overlegstructuur is, moet er een worden ingevoerd maar daarnaast moet de bestaande structuur worden gereorganiseerd, met respect voor de syndicale statuten. **Prio2**
4. De eenheidsstructuur zal tot gevolg hebben dat de structuren van burgers en militairen naar elkaar toegroeien. Er zal naar gestreefd worden dat, op termijn, nog één structuur overblijft. **T**
5. De Overheid verbindt zich ertoe het spoedoverleg tot het strikte minimum te beperken. **T**

Administratief statuut

1. De uitvoeringsbesluiten van de wet van 27 maart 2003 betreffende de werving van de militairen en het statuut van de militaire muzikanten zullen op korte termijn ter onderhandeling worden voorgelegd teneinde het eenheidsstatuut militaire muzikanten in werking te stellen. **Prio1**
2. Het verlofstelsel van het militair personeel zal herzien worden. Er zal overlegd worden over een geactualiseerde versie van het reglement over de arbeidstijdregeling. Dit impliceert een aanpassing van de respectieve KB's. **Prio3**

SECTORAAL AKKOORD II
16 Juli 04

3. Het verkrijgen van het educatief verlof zal, in het kader van de externe mobiliteit, ook voor de militairen worden voorzien. **Prio3**
4. Vanaf 2005 wordt één dag dienstvrijstelling/ontheffing toegekend aan het personeel defensie te nemen naar keuze van de belanghebbende. Vanaf 2006 worden twee bijkomende dagen dienstvrijstelling/ontheffing toegekend te nemen naar keuze van de belanghebbende.
5. Er loopt een studie om de geneesheren een speciaal statuut te bezorgen die zal worden afgerond met de voorstelling van een nieuw statuut voor het technisch medisch personeel. **Prio3**
6. De voorgenomen samensmelting en hervorming van de sociale diensten die bekrachtigd werd door de wet van 2 augustus 2002 zal worden afgerond. De samensmelting wordt derwijze doorgevoerd dat het personeel er geen nadeel van ondervindt. **Prio4**
7. Voor een aantal personen met bijzondere diploma's zoals bijvoorbeeld de preventieadviseurs, de psychologen, de ergonomen, de milieucoördinatoren,... zullen specifieke carrièremogelijkheden worden ingebouwd om de aantrekkelijkheid te verhogen. **Prio5**
8. Het is raadzaam de verzekering operatierisico uit te breiden naar de periodes nationale inzet en samenwerking met het Departement van Binnenlandse Zaken. De haalbaarheidsstudie gebeurt in samenspraak met de verzekeraars. **Prio3**
9. Er zal gestreefd worden naar een gelijkschakeling van de terugbetaling van de begrafenis kosten voor militairen en burgers. **Prio3**
10. In de schoot van de luchtcomponent zal een eenheidsstatuut voor het varend personeel worden doorgevoerd met een onderscheid tussen de piloten en de niet-piloten. **Prio4**
11. Vervolgens zal het geldelijk statuut van de piloten eenvormig worden gemaakt teneinde de huidige verschillen weg te werken. Alles wat verband houdt met de pilotenopleiding zal eveneens worden gestandaardiseerd. **Prio4**
12. De mogelijkheid tot thuiswerk, afstandswerk of werk in de nabijheid van de woonplaats wanneer het zich daartoe leent, zal onderzocht worden. Het gaat om een werkmethode die in bepaalde ondernemingen in gebruik is en die haar belang voor de betrokkenen bewezen heeft. **Prio5**
13. De haalbaarheid zal eveneens nagegaan worden om de professionele bewaking toegankelijk te maken voor burgers bij Defensie alsook de toegang tot sommige administratieve posten bij de defensieattachés in het buitenland. **Prio4**
14. Onlangs werd een omvangrijk project rond administratieve vereenvoudiging opgezet. Dit gebeurt in overleg met alle representatieve vakorganisaties. De eerste resultaten zijn merkbaar sinds april van dit jaar. De actie loopt in toepassing van het Regeerakkoord. **T**
15. De Dienst van Collectief Nut (DCN) zal heel binnenkort worden opgericht en het statuut van dit personeel zal op de onderhandelingstafel komen. Personen die vreemd zijn aan Defensie zullen zich voor een bepaalde periode ten dienste kunnen stellen van het Departement. **Prio4**

SECTORAAL AKKOORD II
16 Juli 04

Deze personen worden buiten de personeelsenveloppe beschouwd en de uitvoering van de DCN mag geen weerslag hebben op het budget van het departement Landsverdediging.

16. In dit kader zal ook een opening worden gemaakt voor de technische scholen en de beroepsscholen. Het is de bedoeling scholieren op te nemen in het Departement Defensie voor een stage waarin een eerste beroepservaring wordt opgedaan. **Prio4**
17. Gehuwden en samenwonenden zullen op dezelfde manier beschouwd worden. **T**
18. De gezinssituatie is van groot belang en Defensie wil daar zoveel mogelijk rekening mee houden. Dit geldt met name bv. voor overplaatsingen en inplaatsstellingen, (langdurige) zendingen, ... **T**
19. Voor een oefening verbindt de Overheid zich ertoe de deelname van beide partners tot het strikt noodzakelijke te beperken. **Prio1**
20. Wat de overplaatsingen betreft, zal zowel rekening gehouden worden met de sociale als met de medische aspecten. **T**
21. Bovendien zullen de overplaatsingen tijdens de laatste vijf dienstjaren zoveel mogelijk vermeden worden. Het beleid van (interne) mutaties, overplaatsingen, ... in de krijgsmacht waarborgt stabiliteit gedurende de laatste 5 jaar van de loopbaan, tenzij de overplaatsing gebeurt op eigen aanvraag of met de voorafgaande instemming van de betrokkene. **Prio2**
22. Voor de deliberatie- en evaluatiecommissies wordt een commissie van hoger beroep opgericht. Voor deze beroepscommissie zal een verhaalprocedure worden uitgewerkt. Het controle- en beheersorgaan zal hiervoor optimaal uitgebouwd worden. **Prio2**
23. Naar analogie met het Regeerakkoord wordt een nieuwe voorziening gecreëerd die moet toelaten gezinsleven en werk beter te combineren over een langere periode gedurende de loopbaan. **Prio3**

Geldelijk statuut

1. Voor dossiers met geldelijke inslag zal de overheid ervoor zorgen dat de bedragen gekoppeld zijn aan de levensduurte. **T**
2. De verhuisvergoedingen zullen beter in overeenstemming gebracht worden met de werkelijke kosten. **Prio4**
3. De tweetaligheidstoelage zal worden vervangen door een meertaligheidstoelage volgens te overleggen modaliteiten. **Prio5**
4. Het statuut van het personeel op post in het buitenland wordt herzien, met name dat van het personeel van de diensten van de Defensieattachés van wie de vergoedingen zullen uitgaan van deze die door de FOD Buitenlandse Zaken worden verleend. **Prio5**
5. Het statuut van het personeel op zending wordt herzien op basis van drie pijlers : de uithuizigheid, de penibiliteit en het gevaar verbonden aan de uitoefening van de functie. Dit moet toelaten om onder meer het vergoedingssysteem en de **Prio1**

SECTORAAL AKKOORD II
16 Juli 04

bedragen beter te laten overeenstemmen met de werkelijke lasten van de zending.

6. Uitkeringen voor ouderschapsverlof zijn momenteel het voorwerp van een wetsvoorstel. De koninklijke besluiten zullen, na de publicatie van de wet, snel worden onderhandeld om de ontplooiing van de jonge ouders te bevorderen. **Prio2**
7. Voor alle dienstverplaatsingen met een persoonlijk voertuig komt er binnenkort een conforme kilometervergoeding en een verzekering. **Prio1**
8. Om synergieën met het overheidspersoneel te ontwikkelen op het vlak van de overdracht van verloven zal voortaan een uitbreiding gelden tot 30 april van het daaropvolgende jaar voor al het Defensiepersoneel. **Prio1**
9. Een bijkomende dotatie voor de functies die een uitzonderlijke slijtage van de kledij teweegbrengen, zal worden toegekend. **Prio3**
10. Het systeem van het berekenen van toelagen is reeds lang voorbijgestreefd en een herziening dringt zich op. **Prio2**
11. De overheid en de representatieve vakbonden verbinden zich ertoe om, voor het einde van de actuele legislatuur, het KB van 18 maart 2003 houdende bezoldigingsregeling van de militairen van alle rangen en betreffende het stelsel van de dienstprestaties van de militairen van het actief kader beneden de rang van officier, te evalueren. **Prio5**
12. De opportuniteit van de uitbreiding van de reductiekaart voor AL het Defensiepersoneel wordt onderzocht. **Prio5**

Einde loopbaan:

1. Zoals eerder overeengekomen zal in het kader van het gemengd statuut bijzondere aandacht besteed worden aan de specifieke situatie van de einde loopbaan van de militairen. **Prio2**
2. De mogelijkheid om bepaalde loopbanen te verlengen (in het bijzonder deze van de Kapiteins-commandanten en de piloten) zal voorzien worden op vrijwillige basis. **Prio3**
3. De overheid verbindt zich ertoe contact op te nemen met de Minister van Pensioenen om een oplossing te vinden voor (1) een aanpassing van de toegelaten cumul tussen het eigenlijke pensioen en het overlevingspensioen en (2) de herziening van het vakantiegeld voor de gepensioneerden en in het bijzonder van de vastgestelde grenzen inzake leeftijd en inkomen. **Prio2**
4. Defensie verbindt zich ertoe om elke aantasting te bestrijden van het solidariteitsprincipe en het uitgesteld salaris door de perequatie. **T**
5. Aan de militairen die wegens leeftijdsgrens op pensioen worden gesteld, wordt een eindeloopbaanverlof toegekend. Die periode van 90 dagen kan genomen worden naar keuze van de militair gedurende de laatste drie jaar voorafgaand aan de oppensioenstelling. Per jaar heeft de militair recht op 30 verlofdagen. Die periode van 90 dagen is cumuleerbaar met het gewoon jaarlijks verlof. **Prio1**

SECTORAAL AKKOORD II
16 Juli 04

6. De minister zal met zijn collega van Pensioenen contact opnemen teneinde een **Priol** werkgroep op te richten die zich zal buigen over de problemen van het gepensioneerd Defensiepersoneel.

De bepalingen van dit protocol zullen uitgevoerd worden na onderhandelingen en/of overleg in de bevoegde comités die er, in voorkomend geval, nog andere kunnen aan toevoegen.

ACMP – CGPM

Minister van Landsverdediging

ACOD - CGSP (burgers)

De Heer André FLAHAUT

ACOD - CGSP (militairen)

CCOD - CCSP (burgers)

CCOD - CCSP (militairen)

VSOA - SLFP / Syndic (burgers)

VSOA - SLFP / Syndic (militairen)