

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

7 november 2018

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

over de evolutie en de modernisering van het
reservekader van de Krijgsmacht

AMENDEMENT

Zie:

Doc 54 **2683/ (2017/2018):**

- 001: Voorstel van resolutie van de heer Thiéry.
- 002: Wijziging indiener.
- 003: Amendementen.
- 004: Wijziging indiener.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

7 novembre 2018

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

concernant l'évolution et la modernisation du
cadre de réserve des forces armées

AMENDEMENT

Voir:

Doc 54 **2683/ (2017/2018):**

- 001: Proposition de résolution de M. Thiéry.
- 002: Modification auteur.
- 003: Amendements.
- 004: Modification auteur.

Nr. 3 VAN DE HEER THIÉRY

Verzoeken 1 tot 15

Deze verzoeken vervangen als volgt:

“1. via de modernisering van het statuut van het reservekader (wet van 16 mei 2001, het laatst gewijzigd bij de wet van 19 juli 2018 ingevolge wetsontwerp DOC 54 3125, door de Kamer van volksvertegenwoordigers aangenomen op 12 juli 2018) de noodzakelijke band tussen het leger en de Natie versterken;

2. de wetgeving nogmaals aanpassen (meer bepaald door de leeftijdsgrenzen en de opleidingstermijnen bij koninklijk besluit vast te stellen), teneinde het reservekader aantrekkelijker te maken voor zowel Defensie als potentiële kandidaat-reservisten en hun werkgevers;

3. de statutaire verschillen tussen de beroepsmilitairen en de reservisten wegwerken, met een volledige integratie van de reservisten in het leger; voor de reservisten dienen dezelfde rechten en plichten te gelden als voor de beroepsmilitairen, waarbij in voorkomend geval de omvang van hun prestaties in rekening dient te worden gebracht;

4. de sociale bescherming van de reservisten versterken, inzonderheid tegen ontslag en inkomensverlies, waarbij de reservisten het voordeel van een passende arbeidsongevallenverzekering moeten kunnen genieten;

5. lering trekking uit het in 2017 opgestarte proefproject “compagnie van de operationele reserve” en het streefdoel van één compagnie van de operationele reserve per manoeuvrebataljon waarmaken;

6. bekijken wat voor de vier componenten de beste manier is om de individuele vaardigheden van de reservisten te benutten, zowel voor de functies van de reservecompagnieën als voor alle steunfuncties waarvoor reservisten nodig zijn;

N° 3 DE M. THIÉRY

Demandes 1 à 15

Remplacer ces demandes par les demandes suivantes:

“1. à travers la modernisation du statut de la réserve (loi du 16 mai 2001, modifiée en dernier lieu par la loi du 19 juillet 2018, suite au projet de loi 54 3125 adopté par la Chambre des représentants le 12 juillet 2018), de renforcer le lien nécessaire entre l’armée et la Nation;

2. de mener une nouvelle adaptation de la législation (notamment en fixant les limites d’âge et les délais de formation par arrêté royal) afin d’accroître l’attrait de la réserve à la fois pour la Défense nationale, les candidats potentiels et pour leurs employeurs;

3. de supprimer les distinctions statutaires entre les militaires de carrière et les réservistes, avec une intégration complète des réservistes dans l’armée; les réservistes devant bénéficier des mêmes droits et obligations que les militaires de carrière, le cas échéant rapportés à la hauteur du volume de leurs prestations;

4. de renforcer la protection sociale des réservistes, notamment contre le licenciement et la perte de revenus; les réservistes devant pouvoir bénéficier d’une assurance accident de travail appropriée;

5. de tirer les leçons du projet pilote “compagnie de la réserve opérationnelle” lancé en 2017 et de parvenir à l’objectif d’une compagnie de réserve opérationnelle par bataillon de manœuvre;

6. d’étudier la meilleure manière pour les 4 composantes d’exploiter les compétences individuelles des réservistes, tant pour les fonctions assumées par les compagnies de réserve que pour toutes les fonctions de soutien où les réservistes sont nécessaires;

7. het aantal reservisten inzake cyberveiligheid binnen de Algemene Dienst Inlichtingen en Veiligheid (ADIV) optrekken;

8. overeenkomstig de principiële gelijkheid tussen actieve en reservemilitairen de reservisten toegang bieden tot een betere opleiding op nationaal of internationaal niveau; die opleiding moet beantwoorden aan de behoeften die inherent zijn aan de door de reservisten uitgeoefende functie;

9. ervoor zorgen dat Defensie de reservist direct kan aanwerven in de graad die aan zijn competentieniveau beantwoordt; de zij-instroom moet behouden blijven;

10. een systeem instellen dat de opleidingsmodules in rekening brengt die de reservisten binnen Defensie hebben gevolgd in het kader van hun school- en beroepsloopbaan; de opleidingen binnen de reserve, binnen de actieve militaire loopbaan en als burger moeten derhalve als wederzijds evenwaardig worden erkend;

11. opleidingen organiseren op basis van modules met een duur van twee weken;

12. de militaire opleiding van de reservist opnemen in het stelsel van de verplichte werkgeversbijdrage voor de financiering van de beroepsopleiding;

13. de vaardigheden van de reservisten oplijsten en die informatie toegankelijk maken voor alle componenten waar reservisten actief zijn en alle reservistenverenigingen;

14. ruimer rekruteren, opdat de leeftijdspiramide van de reserve een brede basis kan krijgen;

15. de mogelijke doelgroepen voor de reserve doelgericht aanspreken (beroepsvrijwilligers van korte duur, politiemensen, beroepskrachten uit de privébeveiligingssector, specifieke beroepen);

16. de communicatie in verband met de reserve verbeteren en versterken, door de organisatie van een

7. d'augmenter le nombre de réservistes dans le secteur de la cyber-défense au sein du Service Général du Renseignement et de la Sécurité (SGRS);

8. conformément au principe d'égalité entre les militaires d'active et de réserve, donner aux réservistes l'accès à une meilleure formation, au niveau national ou international; cette formation devant correspondre aux besoins liés à l'exercice de la fonction des réservistes;

9. de faire en sorte que le réserviste puisse entrer à la Défense nationale directement au grade qui correspond à son niveau de compétence; le recrutement latéral devant être maintenu;

10. de mettre en place un système de valorisation des modules de formation des réservistes suivis au sein de la Défense nationale dans leurs parcours scolaire et professionnel, ce qui implique une reconnaissance/équivalence mutuelle des formations entre la réserve, la carrière de militaire active et la vie civile;

11. d'organiser les formations sur la base de modules de 2 semaines;

12. d'intégrer la formation militaire du réserviste dans la participation obligatoire de l'employeur au financement de la formation professionnelle;

13. de mettre en place un recueil des compétences des réservistes accessible à toutes les composantes et associations de réservistes;

14. d'élargir les viviers de recrutement permettant d'avoir une pyramide des âges de la réserve avec une large base;

15. de mieux cibler les groupes potentiels pour la réserve (militaires BDL, policiers, domaine de la sécurité privée, professions spécifiques);

16. d'améliorer et de renforcer la communication autour de la réserve en organisant une "Journée

ationale Dag van de Reserve, tijdens welke die component bij de beroepseenheden in de kijker wordt gezet, in het bijzonder door middel van rekruteringsstands en de inschakeling van de reservistenverenigingen;

17. partnerschapovereenkomsten sluiten tussen de onderwijsinstellingen en het ministerie van Defensie om de jongerenstages bij Defensie te promoten (met een gepaste wettelijke basis), en jongeren aanmoedigen tijdens hun studie het statuut van reservist te behalen;

18. meer rekening houden met de problemen inzake woon-werkverkeer van de reservisten, door in te zetten op de gelijkheid tussen de actieve militairen en de reservisten;

19. de mogelijkheid versterken om een aanzienlijk aantal reservisten in te zetten voor de bescherming van onze medeburgers op het nationaal grondgebied; de provinciegouverneurs en de burgemeesters aanmoedigen om bij natuurrampen een beroep te doen op de actieve militairen en de reservisten; de concrete rol van Defensie bij de rampenplannen herzien;

20. een getrouwheidspremie instellen voor de reservisten die beslissen hun inzet bij de diverse componenten van Defensie te vernieuwen;

21. de door de reservisten gepresteerde dagen in aanmerking doen komen voor de berekening van hun pensioen;

22. het beheer van de militaire reserve herzien via de oprichting van een Hoge raad voor de militaire reserve/Hoge interministeriële raad voor de militaire reserve, samengesteld uit de minister van Defensie, beleidsverantwoordelijken, hoge militairen, werkgevers, vakbonden, de KNUROO en hoge ambtenaren, die de regering moet adviseren en informeren over de evolutie en de werking van de reserve; deze Hoge raad zou fungeren als overlegorgaan voor de beleidsverantwoordelijken, het leger en de sociale partners;

nationale de la Réserve”, assurant la promotion de cette composante auprès des unités professionnelles au moyen, notamment, de stands de recrutement et d’une mobilisation des associations de réserve;

17. de nouer des conventions de partenariat entre les établissements d’enseignement et le ministère de la Défense pour renforcer les stages-jeunes au sein de la Défense nationale (avec une base légale appropriée) et d’encourager l’accession au statut de réserviste durant les études;

18. de mieux prendre en compte les problèmes de déplacement domicile/ lieu de travail des réservistes en privilégiant l’égalité soldat d’actif/réserviste;

19. de renforcer la capacité de déployer un nombre significatif de réservistes pour la protection de nos concitoyens sur le territoire national; d’encourager les gouverneur(e)s de province et les bourgmestres à faire appel aux militaires d’active et aux réservistes pour faire face à des catastrophes naturelles; de revoir le rôle concret de la Défense nationale dans les plans catastrophes;

20. d’instaurer une prime de fidélité pour les réservistes qui décident de renouveler leur engagement auprès des différentes composantes de la Défense nationale;

21. de valoriser les jours prestés par les réservistes pour le calcul de leur pension;

22. de repenser la gouvernance de la réserve militaire à travers la création d’un Conseil supérieur de la réserve militaire/Conseil supérieur interministériel pour la Réserve militaire, composé du ministre de la Défense, de responsables politiques, de militaires de haut rang, d’employeurs, de syndicats, de l’URNORURNSOR et de hauts fonctionnaires pour conseiller et informer le gouvernement sur l’évolution et le fonctionnement de la réserve; ce Conseil supérieur serait l’organe de concertation pour les responsables politiques, l’armée et les partenaires sociaux;

23. de rol van de Directe Beveiliging (DAB) bevestigen;

24. de wederoproeping van de reservisten professionaliseren via twee formules die geen weerslag hebben op het aantal vakantiedagen waarop de betrokkenen recht hebben: geregelde kortstondige wederoproeping, dan wel een wederoproeping die een langere periode bestrijkt, met name verscheidene maanden tot een jaar; voorts moet de wederoproeping zodanig worden gepland dat de werkgever en de reservisten tijdig worden geïnformeerd en de kans krijgen zich voor te bereiden, middels een redelijke opzeggingstermijn; tegelijk moet de keuze tussen die twee formules beantwoorden aan de beroepsvereisten van de reservisten;

25. ervoor zorgen dat de overheidsinstellingen de verplichte terbeschikkingstelling van de reservisten naleven;

26. de wederoproeping juridisch als een gewettigde afwezigheidsperiode beschouwen;

27. de wettelijke bepalingen herzien die de band regelen tussen de reservist en zijn werkgever;

28. partnerschapovereenkomsten tussen de ondernemingen/de beroepssectoren en het ministerie van Defensie sluiten (win-win-win-overeenkomst tussen Landsverdediging, de werkgevers en de reservisten); die zouden een sociaal onderdeel omvatten (via een verlaging van de sociale en RSZ-lasten voor de werkgevers), evenals een fiscaal onderdeel, een financieel onderdeel en een alomvattende regeling inzake "compensations and benefits" waarmee de aan de afwezigheidsperiodes van de reservisten verbonden nadelen kunnen worden gecompenseerd;

29. een keurmerk instellen voor de ondernemingen waar reservisten aan de slag zijn;

30. onderzoeken welke toegevoegde waarde de civiel-militaire samenwerking (Civil-Military Cooperation (CIMIC) in het Engels en Action civilo-militaire (ACM) in het Frans) heeft voor de Belgische ondernemingen en het Belgisch bbp;

23. de réaffirmer le rôle de la Direction de sécurisation (DAB);

24. de professionnaliser le rappel des réservistes à travers 2 formules qui n'aient pas comme conséquence d'entamer leurs congés professionnels: des rappels réguliers de courtes durées ou sur une plus longue période: de plusieurs mois à un an; le rappel devant s'intégrer dans un planning permettant à l'employeur et aux réservistes d'être informés à temps et de se préparer, à travers un préavis raisonnable; le choix entre ces 2 formules devant répondre aux exigences professionnelles des réservistes;

25. de faire respecter la mise à disposition obligatoire des réservistes par les institutions publiques;

26. de considérer juridiquement le rappel comme une période d'absence légitime;

27. de revoir les dispositions légales qui lient le réserviste à son employeur;

28. de nouer des conventions de partenariat entre les entreprises/les secteurs professionnels et le ministère de la Défense (accord win-win-win entre la Défense nationale, les employeurs et les réservistes) qui contiendraient un volet social (à travers une réduction des charges sociales/ONSS pour les employeurs), un volet fiscal, un volet financier et un système global de "compensations and benefits" permettant de compenser les inconvénients liés aux périodes d'absence des réservistes;

29. de mettre en place un label pour les entreprises qui emploient des réservistes;

30. d'étudier la valeur ajoutée pour les entreprises belges et le PIB belge des actions civilo-militaires (ACM ou CIMIC pour Civil and Military Cooperation);

31. onderzoeken of het mogelijk is deeltijds bij Landsverdediging te werken via een gemengde loopbaan Landsverdediging – burgerberoepswereld, die het volgende omvat:

- a. fiscale voordelen voor de werkgevers;
- b. de wederzijdse erkenning van:
 - i. de opleidingen;
 - ii. de in het kader van de loopbaanontwikkelingen verkregen promoties;
 - iii. de loonvoordelen;
 - iv. de aan een dergelijke gemengde loopbaan verbonden pensioenrechten;
- 32. de nieuwe reserve financieren met een budgetverhoging van Landsverdediging.”.

31. d'étudier la possibilité d'un travail à temps partiel à la Défense nationale via une carrière mixte Défense nationale – monde professionnel civil, incluant:

- a. des avantages fiscaux pour les employeurs;
- b. la reconnaissance mutuelle:
 - i. des formations;
 - ii. des promotions obtenues dans le cadre des évolutions de carrières;
 - iii. des avantages salariaux;
 - iv. des droits à la pension liés à une telle carrière mixte;
- 32. de financer la nouvelle réserve à travers une augmentation du budget de la Défense nationale;”.

Damien THIÉRY (MR)