

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 maart 2019

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

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

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE LANDSVERDEDIGING
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER **Tim VANDENPUT**

INHOUD

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting door de hoofdindieners van het voorstel van resolutie DOC 2683/001	3
II. Algemene bespreking.....	5
III. Bespreking van de consideransen en de verzoeken – stemmingen	9
BIJLAGE: verslag van de hoorzitting van 20 juni 2018	21

Zie:

Doc 54 2683/ (2017/2018):

- 001: Voorstel van resolutie van de heer Thiéry.
- 002: Wijziging indiener.
- 003: Amendementen.
- 004: Wijziging indiener.
- 005 en 006: Amendementen.
- 007: Wijziging indiener.
- 008: Amendementen.

Zie ook:

- 010: Tekst aangenomen door de commissie.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

28 mars 2019

PROPOSITION DE RÉOLUTION

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

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE LA DÉFENSE NATIONALE
PAR
M. **Tim VANDENPUT**

SOMMAIRE

Pages

I. Exposé introductif de l'auteur principal de la pro- position de résolution DOC 2683/001	3
II. Discussion générale.....	5
III. Discussion des considérants et des demandes – votes	9
ANNEXE: rapport de l'audition du 20 juin 2018	21

Voir:

Doc 54 2683/ (2017/2018):

- 001: Proposition de résolution de M. Thiéry.
- 002: Modification auteur.
- 003: Amendements.
- 004: Modification auteur.
- 005 et 006: Amendements.
- 007: Modification auteur.
- 008: Amendements.

Voir aussi:

- 010: Texte adopté par la commission.

11010

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Karolien Grosemans

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA Rita Bellens, Peter Buysrogge, Theo Francken,
Karolien Grosemans
PS Jacques Chabot, Julie Fernandez Fernandez,
Sébastien Pirlot
MR Kattrin Jadin, Richard Miller, Damien Thiéry
CD&V Wouter Beke, Hendrik Bogaert
Open Vld Dirk Van Mechelen, Tim Vandenput
sp.a Alain Top
Ecolo-Groen Véronique Waterschoot
cdH Georges Dallemagne

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

An Capoen, Rita Gantois, Peter Luykx, Kristien Van Vaerenbergh, Jan
Vercammen
Philippe Blanchart, Michel Corthouts, Gwenaëlle Grovonius, Özlem Özen
Emmanuel Burton, Jean-Jacques Flahaux, Gilles Foret, Benoît Friart
Roel Deseyn, Veerle Heeren
Patricia Ceysens, Nele Lijnen, Luk Van Biesen
David Geerts, Dirk Van der Maelen
Wouter De Vriendt, Evita Willaert
Francis Delpérée, Vanessa Matz

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode +
basisnummer en volgnummer
QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV: Beknopt Verslag
CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag
en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken
(met de bijlagen)

PLEN: Plenum
COM: Commissievergadering
MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi
du n° de base et du n° consécutif
QRVA: Questions et Réponses écrites
CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV: Compte Rendu Analytique
CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le
compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu
analytique traduit des interventions (avec les an-
nexes)

PLEN: Séance plénière
COM: Réunion de commission
MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations
(papier beige)

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

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
courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit voorstel van resolutie besproken op haar vergaderingen van 4 juli 2018 en 20 maart 2019. Op 20 juni 2018 werd in dit kader in de commissie een hoorzitting gehouden waarvan het verslag als bijlage bij onderhavig verslag is gevoegd. De vakorganisaties en het VBO werd gevraagd een schriftelijk advies in te dienen.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING DOOR DE HOOFDINDIENER VAN HET VOORSTEL VAN RESOLUTIE DOC 2683/1

De heer Damien Thiéry (MR), hoofdindieners van het voorstel van resolutie DOC 54 2683/001, verwijst voor zijn inleiding naar de toelichting bij het voorstel en kondigt tevens aan de tekst daarvan nog aan te passen overeenkomstig de inhoud van de hoorzittingen die op 20 juni 2018 in de commissie hebben plaatsgehad (zie bijlage).

Hieruit is onder meer duidelijk geworden dat veel werkgevers een nogal weigerachtige houding aannemen ten aanzien van reservisten. Het komt er dan ook op aan hen te overtuigen van de meerwaarde van een werknemer-reservist als keurmerk, zowel inhoudelijk als voor het imago van het bedrijf.

Een systeem van *Civil-military Cooperation* (CIMIC) dat aan bedrijven de mogelijkheid biedt om mee te werken aan wederopbouwprojecten naar aanleiding van buitenlandse missies waar de reservist aan deelneemt, valt eveneens te overwegen.

Ook het statutaire aspect evenals de sociaalezekerheidsrechten, pensioenrechten en verzekering van de reservist verdienen meer aandacht, aangezien deze elementen momenteel niet duidelijk geregeld zijn.

De experts hamerden ook op de noodzaak om de leeftijdspiramide van de reserve om te gooien door een sterke verhoging van de aanwervingen (momenteel slechts 150 per jaar), evenals op de wenselijkheid van een volledig en langere opleiding van de reservisten.

Het leger en het systeem van de reserve zouden eveneens meer publiciteit moeten krijgen bij de bevolking en bij de jongeren in het bijzonder, opdat deze laatste goed op de hoogte zouden zijn van alle mogelijkheden die het leger te bieden heeft inzake opleiding, vorming en loopbaan. Een gerichte campagne, inbegrepen voordrachten in de scholen, zou zeker nuttig zijn.

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné cette proposition de résolution au cours de ses réunions des 4 juillet 2018 et 20 mars 2019. Le 20 juin 2018, elle a procédé, en vue de cet examen, à une audition dont le rapport est annexé au présent rapport. Les organisations syndicales et la FEB ont été demandées de déposer un avis écrit.

I. — EXPOSE INTRODUCTIF DE L'AUTEUR PRINCIPAL DE LA PROPOSITION DE RESOLUTION DOC 2683/1

M. Damien Thiéry (MR), auteur principal de la proposition de résolution DOC 54 2683/001, renvoie, pour son introduction, aux développements de sa proposition de résolution, et annonce qu'il entend en modifier le texte sur la base des auditions auxquelles a procédé la commission le 20 juin 2018 (cf. rapport annexé).

Il en ressort notamment que de nombreux employeurs affichent une attitude plutôt réticente à l'égard des réservistes. Il est donc important de les convaincre de la valeur ajoutée du travailleur réserviste en tant que marque de qualité, tant à l'égard du contenu qu'à l'égard de l'image de l'entreprise.

Un système de coopération entre le civil et le militaire (*Civil-military Cooperation*, CIMIC) permettant aux entreprises de participer à des projets de reconstruction à l'occasion de missions à l'étranger auxquelles participeraient des réservistes pourrait également être envisagé.

L'aspect statutaire, les droits en matière de sécurité sociale, les droits en matière de pension et l'assurance du réserviste méritent également plus d'attention. En effet, ces éléments ne sont pas clairement réglementés à l'heure actuelle.

Les experts ont également insisté sur la nécessité de renverser la pyramide des âges de la réserve en augmentant sensiblement les recrutements (seulement 150 par an pour l'instant), ainsi que sur l'utilité d'une formation plus complète et plus longue des réservistes.

L'armée et le système de la réserve devraient également être davantage promus auprès de la population et, en particulier, auprès des jeunes, afin que ceux-ci soient correctement informés de toutes les possibilités offertes par l'armée en matière d'éducation, de formation et de carrière. Une campagne ciblée, comprenant des présentations dans les écoles, serait très certainement utile.

Ten slotte dient ook het financieringsmodel van de reserve verder te worden onderzocht.

*
* *

Tijdens de vergadering van 20 maart 2019 heeft de hoofdindieners van het voorstel van resolutie nog het volgende aan zijn toelichting toegevoegd.

Volgens de spreker is het onontbeerlijk dat de regeling voor het reserviekader snel wordt gemoderniseerd. Hier werd ook op aangedrongen vanuit middelen van reservemilitairen zelf. De hoorzitting heeft de verschillende verzuchtingen tot uiting gebracht en toegelaten beter inzicht te krijgen in deze problematiek wat de spreker ertoe heeft aangezet het globale amendement nr. 3 (DOC 54 2683/005) in te dienen waarbij de verzoeken van het initiële voorstel van resolutie (DOC 54 2683/001) volledig worden vervangen door een nieuwe reeks ten einde in grotere mate rekening te houden met de bekommernissen. Hiertoe heeft de heer Thiéry ook nog een bijkomende reeks amendementen nrs. 4 tot 17 (DOC 54 2683/006) ingediend, die subamendementen zijn op zijn amendement nr. 3.

Het is belangrijk dat het stelsel van de reserve tot voordeel strekt van zowel Defensie als werkgevers. Dit zou de terughoudendheid van werkgevers om personeelsleden toe te staan bij de reserve te dienen, moeten verminderen.

Volgens de heer Thiéry kan er ook een gunstig effect ontstaan op de leeftijdspiramide bij Defensie. Defensie heeft immers grote nood aan rekruteringen. De aanwervingsbasis dient bijgevolg zo ruim mogelijk te zijn. In deze is het ook positief dat de kandidaten onmiddellijk volgens hun competentieniveau kunnen toetreden (laterale werving). Er dient beter op de doelgroepen te worden gericht. Een partnerschap tussen Defensie en de middelbare scholen is in dit verband een interessante piste.

Deze problematiek kent ook een aspect van sociale zekerheid dat van groot belang kan zijn bij arbeidsongevallen, ontslag, de vaststelling van pensioenrechten, sociale uitkeringen, enzovoort.

De wederzijdse erkenning van bepaalde vormingen bij Defensie of in het professionele civiele milieu is eveneens essentieel. Overeenkomstig de principiële gelijkheid tussen actieve en reservemilitairen zouden de reservisten toegang dienen te krijgen tot een betere opleiding op nationaal of internationaal niveau. Het statutair onderscheid tussen reservisten en beroepsmilitairen zou dienen te verdwijnen.

Enfin, il s'agit aussi d'analyser plus avant le modèle de financement de la réserve.

*
* *

Au cours de la réunion du 20 mars 2019, l'auteur principal de la proposition de loi a encore complété son exposé par ce qui suit.

Selon l'intervenant, il est indispensable de moderniser rapidement le régime du cadre de réserve. Les militaires de réserve ont eux aussi insisté en ce sens. L'audition a permis de prendre connaissance des différentes attentes et de mieux comprendre ce problème, ce qui a incité l'intervenant à présenter l'amendement global n° 3 (DOC 54 2683/005) tendant à remplacer l'ensemble des demandes de la proposition de résolution initiale (DOC 54 2683/001) par une nouvelle série de demandes afin de tenir davantage compte des préoccupations exprimées. À cet effet, M. Thiéry a également présenté les amendements n°s 4 à 17 (DOC 54 2683/006), sous-amendements à l'amendement n° 3.

Il est important que le système de la réserve profite tant à la Défense qu'aux employeurs. Cela devrait réduire les réticences des employeurs à autoriser les membres de personnel à servir dans la réserve.

Selon M. Thiéry, il peut également y avoir un effet bénéfique sur la pyramide des âges à la Défense. La Défense a effectivement un grand besoin de recrutements. Aussi, la base de recrutement doit-elle être la plus large possible. Sous cet angle, il est également positif que les candidats puissent d'emblée entrer selon leur niveau de compétences (recrutement latéral). Il s'agit de mieux se focaliser sur les groupes cibles. Un partenariat entre la Défense et les établissements d'enseignement secondaire constitue une piste intéressante à cet égard.

Ce problème connaît également un aspect lié à la sécurité sociale, qui peut revêtir une grande importance en cas d'accidents de travail, de licenciement, de fixation des droits de pension, de prestations sociales, etc.

De même, la reconnaissance mutuelle de certaines formations à la Défense ou dans le milieu professionnel civil est essentielle. Conformément à l'égalité de principe entre les militaires actifs et les militaires de réserve, les réservistes devraient avoir accès à une meilleure formation au niveau national ou international. La distinction statutaire entre réservistes et militaires de carrière devrait disparaître.

Voorts wordt de regering gevraagd de nieuwe reserve te financieren met een budgetverhoging van Defensie.

De bedoeling is dat reserve zou worden erkend als een soort bijberoep. Deze resolutie is een stap in de richting van een daadwerkelijk statuut voor de reservemilitairen.

II. — ALGEMENE BESPREKING

De heer Jacques Chabot (PS) onderstreept dat het met dit voorstel van resolutie nagestreefde doel lovenswaardig is, net als dat van het onlangs aangenomen wetsontwerp ter modernisering van het wettelijk kader van de reserve (dat de wet van 19 juli 2018 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende het statuut van de militairen van het reservekader van de Krijgsmacht is geworden). De spreker zal in zijn stellingname echter laten meespelen hoe de amendementen nrs. 1 en 2 (DOC 54 2683/003) van mevrouw Fernandez Fernandez c.s. zullen worden benaderd.

De heer Chabot heeft de indruk dat op grond van de amendementen van de heer Thiéry de reserve wordt beschouwd als het middel bij uitstek om alle problemen bij Defensie ineens weg te werken. Alvorens in te zetten op de reserve, moet respect worden opgebracht voor de militairen zelf. De indienstneming van nieuwe militairen verloopt stroef en ze zien hun situatie somber in, met name ten gevolge van de eenzijdige beslissing om hun loopbaan met zeven jaar te verlengen. Het personeelsverloop is nooit zo groot geweest als onder deze regering, en het aantal kandidaat-militairen was nooit zo laag.

Het is echt ironisch dat een fractie van de gewezen meerderheid dergelijke initiatieven neemt, want die meerderheid zet tegelijk in op een verregaande afbouw van de opdrachten in verband met hulp aan de Natie (meer bepaald bij rampen), en net dat zou een grotere reservecapaciteit rechtvaardigen.

Voorts zou de fractie waartoe de spreker behoort – zonder er een gewoonte van te willen maken – een hoorzitting met het VBO bijzonder op prijs hebben gesteld, teneinde de zienswijze van de werkgevers te kennen. Zijn fractie steunt uiteraard de versterking van de mede door het reservekader bewerkstelligde band tussen Natie en strijdkrachten, maar men kan er niet omheen dat ter zake het succes in grote mate afhangt van de wil tot medewerking vanwege de werkgevers.

Il est également demandé au gouvernement de financer la nouvelle réserve à travers une augmentation du budget de la Défense.

L'objectif est que la réserve soit en quelque sorte reconnue comme un emploi à titre complémentaire. La proposition de résolution à l'examen est un pas vers la mise en place d'un véritable statut pour les militaires de réserve.

II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

M. Jacques Chabot (PS) souligne que l'objectif poursuivi par ce texte est louable comme l'était également le projet de loi récemment adopté qui visait à moderniser le cadre légal de la réserve (devenu la loi du 19 juillet 2018 modifiant la loi du 16 mai 2001 portant statut des militaires du cadre de réserve des forces armées). Il réserve cependant sa position au sort qui sera donné aux amendements n°s 1 et 2 (DOC 54 2683/003) de Mme Fernandez Fernandez et consorts.

L'orateur a l'impression, sur la base des amendements de M. Thiéry, que la réserve est vue comme la solution magique à tous les problèmes de la Défense. Avant de s'occuper de la réserve, il s'agit de respecter les militaires eux-mêmes. L'engagement de nouveaux militaires est en panne de même que leur moral notamment suite à la décision unilatérale de prolonger leur carrière de sept années. Les taux d'attritions n'ont jamais été aussi hauts que sous ce gouvernement de même que le nombre de postulants n'a jamais été aussi faible.

Il est cependant ironique de voir un groupe membre de l'ex-majorité prendre ce genre d'initiatives alors que par la même occasion la priorité est donnée par celle-ci à une remise en cause profonde des missions d'Aide à la nation – notamment en cas de catastrophes – qui justifierait notamment une capacité de réserve plus importante.

De plus, une fois n'est pas coutume, le groupe politique de l'orateur aurait réellement voulu avoir l'audition de la FEB afin d'avoir l'analyse des employeurs. Car si évidemment son groupe politique soutient le renforcement du lien nation-armée auquel le cadre de réserve participe, il faut aussi constater que son succès dépend en grande partie du bon vouloir des employeurs.

Vanuit die zienswijze heeft de spreker de amendementen nrs. 1 en 2 (DOC 54 2683/003) ingediend, teneinde tegemoet te komen aan diverse relevante opmerkingen die tijdens de hoorzittingen werden geformuleerd: er moet met betrekking tot sociale voorzieningen (zoals de pensioenen) beter rekening worden gehouden met de daadwerkelijk binnen de reserve van de Krijgsmacht gepresteerde uren, maar er moet ook worden nagedacht over een bescherming van de reservisten tegen ontslag wanneer zij worden opgeroepen om binnen de reserve het vaderland te dienen.

De heer Alain Top (sp.a) wijst op het groot rekruteringsprobleem waarmee Defensie te kampen heeft, zowel bij de reserve als bij de militairen in actieve dienst. Hij vindt dat evenveel aandacht ook naar de beroepsmilitairen moet gaan.

Hij verwijst vervolgens naar verzoek nr. 19 (DOC 54 2683/005, p. 4) waar wordt gevraagd een aanzienlijk aantal reservisten in te zetten voor de “bescherming van medeburgers” op het nationaal grondgebied. Hoe dient deze zinsnede te worden geïnterpreteerd? Kan dit worden gezien als een besparing op het politiekorps? Ontstaat er zo geen ongewilde concurrentie voor de beroepsmilitairen op de arbeidsmarkt? De provinciegouverneurs en burgemeesters worden er ook bij betrokken.

Er is ook sprake van uitbreiding van en stimulansen voor de rekruteringsbronnen. Waarom echter ook niet méér inzetten op een betere werving van de beroepsmilitairen? Het personeelsbestand is de laatste jaren immers werkelijk in vrije val gegaan. Er zijn dringender maatregelen nodig om het militaire beroep aantrekkelijker te maken. Dit doet men bij voorkeur niet via het reservekader.

Mevrouw Véronique Waterschoot (Ecolo-Groen) kan de modernisering van het reservekader van de Krijgsmacht principieel wel ondersteunen maar zij vindt daarentegen ook dat onvoldoende aandacht gaat naar de rekruteringsproblematiek in het algemeen. De stimulansen voor het reservekader is zeker geen mirakeloplossing.

Zij vraagt om toelichting bij de opheffing van bepaalde leeftijdsgrenzen meer in het bijzonder die van 65 jaar. Strookt dit met de bedoeling om meer jongeren aan te trekken?

Vervolgens verwijst mevrouw Waterschoot naar verzoek nr. 17 (DOC 54 2683/005, p. 4) en de daar bedoelde partnerschapsovereenkomsten met onderwijsinstellingen.

C'est dans cette perspective qu'il a déposé deux amendements n^{os} 1 et 2 (DOC 54 2683/003) afin de répondre à plusieurs remarques pertinentes formulées durant les auditions: à savoir une meilleure prise en compte des heures effectivement prestées au sein du cadre de réserve des Forces armées en matière de prestations sociales comme par exemple les pensions mais aussi afin de réfléchir à une protection contre les licenciements des réservistes lorsqu'ils sont appelés à servir dans ce cadre.

M. Alain Top (sp.a) attire l'attention sur le gros problème de recrutement auquel est confrontée la Défense, tant pour les réservistes que pour les militaires en service actif. Il considère qu'une attention doit également être accordée aux militaires de carrière.

Il évoque ensuite la demande n^o 19 (DOC 54 2683/005, p. 4), qui vise à déployer un nombre significatif de réservistes pour la “protection de nos concitoyens” sur le territoire national. Comment ce membre de phrase doit-il être interprété? Peut-on considérer cet objectif comme une mesure d'économie vis-à-vis du corps de police? Ne crée-t-il pas une concurrence involontaire à l'égard des militaires de carrière sur le marché du travail? Les gouverneurs de province et les bourgmestres sont également associés à cette procédure.

Il est par ailleurs question d'élargir les viviers de recrutement et de créer des mesures incitant à s'engager dans la réserve. Pourquoi ne pas aussi miser davantage sur l'amélioration du recrutement des militaires de carrière? Ces dernières années, le cadre du personnel est en effet en chute libre. Des mesures plus urgentes s'imposent pour rendre la profession militaire plus attractive – de préférence, sans solliciter le cadre de réserve.

Mme Véronique Waterschoot (Ecolo-Groen) peut soutenir le principe de la modernisation du cadre de réserve des Forces armées, mais elle considère que moderniser la réserve n'est pas une réponse suffisante à la problématique du recrutement des militaires professionnels. Les incitants pour s'engager dans le cadre de réserve ne sont certainement pas une solution miracle.

La membre demande des explications au sujet de la suppression de certaines limites d'âge, et plus particulièrement celle de 65 ans. Cette intention ne paraît pas compatible avec l'objectif d'attirer davantage de jeunes.

Mme Waterschoot renvoie ensuite à la demande n^o 17 (DOC 54 2683/005, p. 4) et aux conventions de partenariat avec les établissements d'enseignement visées.

Heeft er dialoog plaats met de gemeenschappen in dit verband?

Met verzoek nr. 7 (DOC 54 2683/005, p. 3) wordt gevraagd het aantal reservisten inzake cyberveiligheid binnen de ADIV op te trekken. Hoe worden vragen met betrekking tot veiligheidsmachtigingen beantwoord wanneer het gaat om personen die tegelijkertijd, naast hun functie als reservist, werkzaam zijn in de privésector? Kunnen er onverenigbaarheden optreden?

Verzoek nr. 12 (DOC 54 2683/005, p. 3) vraagt de militaire opleiding van de reservist op te nemen in het stelsel van de verplichte werkgeversbijdrage voor de financiering van de beroepsopleiding. Dient de werkgever hiervoor te betalen?

Verzoek nr. 22 (DOC 54 2683/005, p. 4) is gericht op de oprichting van een Hoge Raad voor de militaire reserve/Hoge Interministeriële raad voor de militaire reserve. Staat de behoefte aan een dergelijke instelling werkelijk vast? Op grond van welke criteria? Tegen welke kosten? Wie bedoelt men met de daarin opgenomen beleidsverantwoordelijken?

Ten slotte stelt mevrouw Waterschoot vast dat het voorstel van resolutie ervan uitgaat dat de reserve ook bijdraagt tot de nationale cohesie in het licht van de terroristische en jihadistische dreiging. De spreekster is van oordeel dat er evenwel naast de jihadistische terroristische dreiging ook andere soorten bedreiging in ogenschouw moeten worden genomen zoals bijvoorbeeld die van de supremacisten of extreemrechtse groepen, waarover de Veiligheid van de Staat zich overigens ook zorgen maakt. Zij dient in dit verband een *amendement nr. 19* (DOC 54 2683/008) in om een nieuwe considerans E in te voegen.

De heer Damien Thiéry (MR) erkent dat zijn voorstel van resolutie niet de mirakeloplossing inhoudt voor de vele problemen waar Defensie mee wordt geconfronteerd meer in het bijzonder dit van de rekrutering. Maar het gaat wel om een belangrijk aspect. Heel het korps van reservemilitairen is vragende partij voor een aanpak. Het was hoog tijd om een voorstel te formuleren.

Tegemoetkomend aan de bezorgdheid van de heer Chabot, stelt de heer Thiéry voor om amendement nr. 1 (DOC 54 2683/003) aan te vullen en dient daartoe het subamendement nr. 23 (DOC 54 2683/008) in om de door de reservisten gepresteerde dagen in aanmerking te laten komen voor de berekening van hun pensioen.

Voorts vindt de heer Thiéry in verband met amendement nr. 2 (DOC 54 2683/003) van mevrouw Fernandez Fernandez en de heer Chabot, dat het verzoek nr. 4

Un dialogue a-t-il eu lieu avec les Communautés à cet égard?

La demande n° 7 (DOC 54 2683/005, p. 3) vise à augmenter le nombre de réservistes dans le secteur de la cyberdéfense au sein du SGRS. Comment répondre aux demandes d'habilitations de sécurité lorsqu'il s'agit de personnes qui, en parallèle avec leurs fonctions de réservistes, sont également actives dans le secteur privé? Des incompatibilités seront-elles établies?

La demande n° 12 (DOC 54 2683/005, p. 3) vise à intégrer la formation militaire du réserviste dans la participation obligatoire de l'employeur au financement de la formation professionnelle. Est-ce à l'employeur de payer pour cela?

La demande n° 22 (DOC 54 2683/005, p. 4) concerne la création d'un Conseil supérieur de la réserve militaire/Conseil supérieur interministériel pour la Réserve militaire. A-t-on vraiment besoin d'une telle institution? Sur la base de quels critères? Quels seront les coûts de cette structure? Quels sont les responsables politiques visés?

Mme Waterschoot constate enfin que la proposition de résolution part du principe que la réserve contribue également à la cohésion nationale, à la lumière de la menace terroriste et djihadiste. L'intervenante estime que d'autres menaces doivent également être prises en compte, comme par exemple celle des suprémacistes ou des groupes d'extrême droite, qui préoccupe d'ailleurs aussi la Sûreté de l'État. Nous devons repenser nos outils pour combattre toutes les formes de terrorisme. Elle présente à cet égard un *amendement n° 19* (DOC 54 2683/008) en vue d'insérer un considérant E.

M. Damien Thiéry (MR) reconnaît que sa proposition de résolution ne contient pas de solution miracle aux nombreux problèmes auxquels est confrontée la Défense, et en particulier à celui du recrutement. Il s'agit toutefois d'un aspect important. L'ensemble du corps des réservistes réclame une solution. Il était grand temps de formuler une proposition.

Pour répondre à la préoccupation de M. Chabot, M. Thiéry propose de compléter l'amendement n° 1 (DOC 54 2683/003) et présente à cette fin le sous-amendement n° 23 (DOC 54 2683/008), en vue de faire prendre en compte les jours prestés par les réservistes dans le calcul de leur pension.

M. Thiéry considère par ailleurs, concernant l'amendement n° 2 (DOC 54 2683/003) de Mme Fernandez Fernandez et de M. Chabot, que la demande n° 4 de

uit amendement nr. 3 (DOC 54 2683/005) een grotere draagwijdte heeft omdat daarin wordt gevraagd de sociale bescherming van de reservisten te versterken, wat volgens hem verder reikt dan de mogelijkheid te bestuderen om de werknemers die voor het reservekader van de Krijgsmacht worden opgeroepen, effectief tegen ontslag te beschermen.

In antwoord op de heer Top preciseert de heer Thiéry dat de aandacht voor de reservisten niet de aanpak van de problemen van de militairen van het beroepskader in de weg staat. Wat de opmerking van de heer Top over verzoek nr. 19 (DOC 54 2683/005, p. 4) betreft, wijst de heer Thiéry op subamendement nr. 12 (DOC 54 2683/006) waarmee hij voorstelt dit verzoek weg te laten.

Wat de leeftijdsgrenzen aangaat, is de vraag om die zowel naar beneden als naar boven toe te verruimen gerechtvaardigd. Sommige zeer gespecialiseerde personen, zeker onder artsen, zijn vragende partij.

In verband met het verzoek nr. 17 (DOC 54 2683/005, p. 4) inzake de partnerschapsovereenkomsten met onderwijsinstellingen is de heer Thiéry, net als mevrouw Waterschoot, zeker gewonnen voor overleg met de gemeenschappen. Haar bezorgdheid in verband met verzoek nr. 7 (DOC 54 2683/005, p. 3) over het aantal reservisten inzake cyberveiligheid, deelt hij. Op het ogenblik dat zij zullen worden aangeworven zal uiteraard nauwgezet moeten worden gekeken naar eventuele belangenconflicten. Wat de financiering van de vorming/opleiding betreft is de idee dat de werkgever een deel daarvan te zijnen laste neemt maar in het kader dat hem wordt opgelegd op het vlak van voortgezette vorming. Het komt dus niet neer op een bijkomende uitgave maar eerder een reeds voorzien uitgavenpost in een reeds bepaald kader.

De heer Jacques Chabot (PS) wijst er in verband met zijn amendement nr. 2 (bescherming tegen ontslag) op dat het subamendement nr. 5 van de heer Thiéry in tegenspraak is met het verzoek nr. 4. Hij zelf kan dit subamendement nr. 5 dan ook niet steunen.

De heer Damien Thiéry (MR) stelt vast dat de heer Chabot akkoord gaat met subamendement nr. 23 en trekt bijgevolg zijn subamendement nr. 5 in.

De heer Hendrik Bogaert (CD&V) licht zijn amendementen nrs 20 tot 22 (DOC 54 2683/008) voor. Hij stelt voor om de reserveverenigingen te betrekken bij het uittekenen van de strategische communicatie van Defensie alsook bij de werving door bijvoorbeeld

l'amendement n° 3 (DOC 54 2683/005) a une portée plus large, puisqu'elle vise à renforcer la protection sociale des réservistes, ce qui, à ses yeux, va plus loin que d'étudier la possibilité de mettre en œuvre une protection effective contre le licenciement des travailleurs appelés dans le cadre de réserve des Forces armées.

En guise de réponse à M. Top, M. Thiéry précise que l'attention qui est accordée aux réservistes n'entrave pas le traitement des problèmes des militaires du cadre de carrière. Concernant l'observation de M. Top relative à la demande n° 19 (DOC 54 2683/005, p.4), M. Thiéry renvoie au sous-amendement n° 12 (DOC 54 2683/006) dans lequel il propose de supprimer cette demande.

En ce qui concerne les limites d'âge, la demande visant tant à les élargir tant vers le bas que vers le haut est justifiée. Certaines personnes hautement spécialisées, certainement parmi les médecins, en sont demandeuses.

En ce qui concerne la demande n° 17 (DOC 54 2683/005, p. 4) relative aux conventions de partenariat avec les établissements d'enseignement, il ne fait pas de doute que M. Thiéry, à l'instar de Mme Waterschoot, est acquis à la concertation avec les Communautés. Il partage son inquiétude au sujet de la demande n° 7 (DOC 54 2683/005, p. 3) relative au nombre de réservistes dans le secteur de la cyberdéfense. Au moment de leur recrutement, il faudra de toute évidence examiner scrupuleusement s'il existe d'éventuels conflits d'intérêts. En ce qui concerne le financement de la formation, il est envisagé que l'employeur en prenne une partie à sa charge mais dans le cadre qui lui est imposé au niveau de la formation continuée. Il ne s'agit dès lors pas d'une dépense supplémentaire mais plutôt d'un poste de dépenses déjà prévu dans un cadre qui a déjà été défini.

M. Jacques Chabot (PS) signale au sujet de son amendement n° 2 (protection contre le licenciement) que le sous-amendement n° 5 de M. Thiéry est en contradiction avec la demande n° 4. Il ne peut dès lors pas soutenir ce sous-amendement n° 5.

M. Damien Thiéry (MR) constate que M. Chabot souscrit au sous-amendement n° 23 et retire par conséquent son sous-amendement n° 5.

M. Hendrik Bogaert (CD&V) commente ses amendements n°s 20 à 22 (DOC 54 2683/008). Il propose d'associer les associations de réservistes à la définition de la stratégie de communication de la Défense ainsi qu'au recrutement en informant les candidats potentiels

potentiële kandidaten te informeren. Dit kan drempelverlagend werken.

De heer Damien Thiéry (MR) meent dat het amendement nr. 19 van mevrouw Waterschoot om meer evenwicht te brengen bij de verwijzing naar de dreigingen, geen prima facie bezwaren oproept. De amendementen nrs. 20 tot 22 van de heer Bogaert kunnen eveneens worden gesteund.

Mevrouw Karolien Grosemans (N-VA) stipt aan dat haar fractie voorstander is van een sterkere ondersteuning van het reservekader. Dit is zelfs een noodzaak. Samen met haar fractie vindt de spreekster wel dat het niet zinvol is om via deze resolutie nog snel een hele reeks verzoeken te richten aan een regering die ontslagnemend is en enkel nog de lopende zaken kan afhandelen. Tijdens de volgende zittingsperiode zal haar fractie zich zeker achter initiatieven ter versterking van de reserve blijven scharen.

De heer Richard Miller (MR) verwijst ten slotte naar zijn amendement nr. 24 (DOC 54 2683/007) dat ertoe strekt het amendement nr. 19 van mevrouw Waterschoot aan te vullen om te benadrukken dat de terroristische dreiging van zeer uiteenlopende en diverse oorsprong kan zijn.

III. — BESPREKING VAN DE CONSIDERANSSEN EN DE VERZOEKEN – STEMMINGEN

A. Consideransen

Consideransen A tot D

Over deze consideransen worden geen opmerkingen gemaakt.

De consideransen A tot D worden aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Considerans E (*nieuw*)

Amendement nr. 18 (DOC 54 2683/006) van de heer Damien Thiéry (MR) strekt ertoe een nieuwe considerans E in te voegen om te verwijzen naar de hoorzittingen die de commissie voor de Landsverdediging van de Kamer van volksvertegenwoordigers heeft gehouden op 20 juni 2018.

Amendement nr. 19 (DOC 54 2683/008) van mevrouw Véronique Waterschoot (Ecolo-Groen) strekt er eveneens toe een andere nieuwe considerans E toe te

par exemple, ce qui peut améliorer l'accessibilité à la carrière.

M. Damien Thiéry (MR) considère que l'amendement n° 19 de Mme Waterschoot tendant à équilibrer davantage la référence aux menaces, ne suscite à première vue aucune objection. Les amendements n°s 20 à 22 de M. Bogaert peuvent également être soutenus.

Mme Karolien Grosemans (N-VA) souligne que son groupe est en faveur d'un soutien renforcé du cadre de réserve. Il s'agit même d'une nécessité. À l'instar de son groupe, l'intervenante estime toutefois qu'il n'a guère de sens d'encore adresser dans la précipitation, par le biais de la proposition de résolution à l'examen, toute une série de demandes à un gouvernement qui est démissionnaire et qui ne peut plus traiter que les affaires courantes. Au cours de la prochaine législature, son groupe continuera certainement à souscrire aux initiatives visant à renforcer la réserve.

Enfin, *M. Richard Miller (MR)* renvoie à son amendement n° 24 (DOC 54 2683/007) tendant à compléter l'amendement n° 19 de Mme Waterschoot afin de souligner que les menaces terroristes peuvent être d'origine diverse.

III. — DISCUSSION DES CONSIDÉRANTS ET DES DEMANDES – VOTES

A. Considérants

Considérants A à D

Ces considérants ne donnent lieu à aucune observation.

Les considérants A à D sont adoptés par 10 voix et une abstention.

Considérant E (*nouveau*)

L'amendement n° 18 (DOC 54 2683/006) de M. Damien Thiéry (MR) tend à insérer un considérant E renvoyant aux auditions du 20 juin 2018 en Commission de la Défense nationale de la Chambre des représentants.

L'amendement n° 19 (DOC 54 2683/008) de Mme Véronique Waterschoot (Ecolo-Groen) tend également à insérer un considérant E renvoyant de manière

voegen om op een algemene en gediversifieerde wijze te verwijzen naar de terroristische dreiging en dit niet te beperken tot jihadistisch terrorisme.

Amendement nr. 24 (DOC 54 2683/008), dat een subamendement is op amendement nr. 19, van de heer *Richard Miller (MR)*, beoogt het amendement nr. 19 nog ruimer en evenwichtiger te formuleren.

Amendement nr. 18 wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 24 wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 19, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

B. Verzoekend gedeelte

Amendement nr. 3 (DOC 54 2683/005) van de heer *Damien Thiéry (MR)* strekt ertoe de verzoeken nrs. 1 tot 15 van het initiële voorstel van resolutie (DOC 54 2683/001) te vervangen door een reeks nieuwe verzoeken nrs. 1 tot 32. De *amendementen nrs. 4 tot 17 (DOC 54 2683/006)* van de heer *Damien Thiéry (MR)* zijn subamendementen op zijn amendement nr. 3 (DOC 54 2683/005).

Verzoek 1 (*nieuw*)

Amendement nr. 1 (DOC 54 2683/003) van mevrouw *Julie Fernandez Fernandez c.s. (PS)* strekt ertoe een nieuw verzoek in te voegen voorafgaand aan het bij amendement nr. 3 voorgestelde verzoek nr. 1.

Dit verzoek slaat op de mogelijkheid na te gaan om de dagen die de betrokkenen echt hebben gepresteerd bij het reservekader van de Krijgsmacht in aanmerking te nemen, onder meer voor de berekening van hun pensioen.

Amendement nr. 23 (DOC 54 2683/008), dat een subamendement is op amendement nr. 1, van de heer *Damien Thiéry (MR)* strekt ertoe dit amendement nr. 1 aan te vullen met de valorisatie van de door de reservisten gepresteerde dagen voor de berekening van hun pensioen.

Het door de heer *Thiéry* bij *amendement nr. 3 (DOC 54 2683/005)* voorgestelde nieuw verzoek 1 beoogt via de modernisering van het statuut van het reservekader de noodzakelijke band tussen het leger en de Natie te versterken.

générale et diversifiée à la menace terroriste afin de ne pas se limiter au terrorisme djihadiste.

L'amendement n° 24 (DOC 54 2683/008) de *M. Richard Miller (MR)*, qui est un sous-amendement à l'amendement n° 19, tend à formuler l'amendement n° 19 de manière encore plus large et équilibrée.

L'amendement n° 18 est adopté par 10 voix et une abstention.

L'amendement n° 24 est adopté par 10 voix et une abstention.

L'amendement n° 19, tel qu'il a été modifié, est adopté par 10 voix et une abstention.

B. Dispositif

L'amendement n° 3 (DOC 54 2683/005) de *M. Damien Thiéry (MR)* tend à remplacer les demandes 1 à 15 du dispositif de la proposition initiale (DOC 54 2683/001) par une série de nouvelles demandes 1 à 32. Les amendements n°s 4 à 17 (*DOC 54 2683/006*) de *M. Damien Thiéry (MR)* sont des sous-amendements à son amendement n° 3 (DOC 54 2683/005).

Demande 1 (*nouveau*)

L'amendement n° 1 (DOC 54 2683/003) de *Mme Julie Fernandez Fernandez et consorts (PS)* tend à insérer une nouvelle demande avant la demande 1 proposée dans l'amendement n° 3.

Cette demande prévoit d'étudier la prise en compte des jours réellement prestés par les personnes concernées au sein du cadre de réserve des Forces armées, notamment dans le calcul de la pension des intéressés.

L'amendement n° 23 (DOC 54 2683/008), qui est un sous-amendement à l'amendement n° 1 de *M. Damien Thiéry (MR)*, tend à compléter l'amendement n° 1 afin que les jours prestés par les réservistes soient valorisés pour le calcul de la pension.

La nouvelle demande 1 proposée par *M. Thiéry* dans son *amendement n° 3 (DOC 54 2683/005)* tend à renforcer le lien nécessaire entre l'armée et la Nation au travers de la modernisation du statut de la réserve.

Amendement nr. 23 wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 1 tot invoeging van een nieuw verzoek voorafgaand aan verzoek 1, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 1 wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 2 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 2 beoogt de wetgeving nogmaals aan te passen (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.

Amendement nr. 4 (DOC 54 2683/006) van de heer Thiéry, dat een subamendement is op amendement nr. 3, strekt ertoe in het nieuwe verzoek 2 de woorden “meer bepaald door de leeftijdsgrenzen en de opleidingstermijnen bij koninklijk besluit vast te stellen” te vervangen door de woorden “meer bepaald door de leeftijdsgrenzen aan te passen”.

Amendement nr. 4 wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 2, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 3 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 3 beoogt de statutaire verschillen tussen de beroepsmilitairen en de reservisten weg te werken, 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.

Verzoek 3 wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 4 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 4 beoogt de

L'amendement n° 23 est adopté par 10 voix et une abstention.

L'amendement n° 1 tendant à insérer une nouvelle demande avant la demande 1, tel que modifié, est adopté par 10 voix et une abstention.

La demande 1 est adoptée par 10 voix et une abstention.

Demande 2 (*nouvelle*)

La nouvelle demande 2 proposée par l'*amendement n° 3* (DOC 54 2683/005) de M. Thiéry, tend à modifier une nouvelle fois 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, les candidats réservistes potentiels et leurs employeurs.

L'*amendement n° 4* (DOC 54 2683/006) de M. Thiéry, qui est un sous-amendement à l'amendement n° 3, tend à remplacer, dans la nouvelle demande 2, les mots “notamment en fixant les limites d'âge et les délais de formation par arrêté royal” par les mots “notamment en adaptant les limites d'âge”.

L'amendement n° 4 est adopté par 10 voix et une abstention.

La demande 2, ainsi modifiée, est adoptée par 10 voix et une abstention.

Demande 3 (*nouvelle*)

La nouvelle demande 3 proposée par l'*amendement n° 3* (DOC 54 2683/005) de M. Thiéry, tend à supprimer les distinctions statutaires entre les militaires de carrière et les réservistes, avec une intégration complète des réservistes dans l'armée, les réservistes devant avoir les mêmes droits et obligations que les militaires de carrière, le cas échéant rapportés à la hauteur de leurs prestations.

La demande 3 est adoptée par 10 voix et une abstention.

Demande 4 (*nouvelle*)

La nouvelle demande 4 proposée par l'*amendement n° 3* (DOC 54 2683/005) de M. Thiéry, tend à renforcer

sociale bescherming van de reservisten te versterken, inzonderheid tegen ontslag en inkomensverlies, waarbij de reservisten het voordeel van een passende arbeids-ongevallenverzekering moeten kunnen genieten.

Amendement nr. 5 (DOC 54 2683/006) van de heer Thiéry, dat een subamendement is op amendement nr. 3, strekt ertoe in het nieuwe verzoek 4 de woorden “, inzonderheid tegen ontslag en inkomensverlies” weg te laten.

Amendement nr. 5 wordt door de heer Thiéry ingetrokken.

Verzoek 4 wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 4/1(nieuw)

Amendement nr. 2 (DOC 54 2683/003) van mevrouw Julie Fernandez Fernandez en de heer Jacques Chabot c.s. (PS) strekt ertoe een nieuw verzoek in te voegen om de mogelijkheid na te gaan om de werknemers die voor het reservekader van de Krijgsmacht worden opgeroepen, effectief tegen ontslag te beschermen. De indieners willen het reservekader van de Krijgsmacht echt aantrekkelijk maken voor wie interesse heeft voor die regeling, door die personen bescherming en sociale dekking te waarborgen op grond van hun staat van dienst binnen Defensie.

Amendement nr. 2 wordt door de heer Chabot ingetrokken.

Verzoeken 5 tot 9

De door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuwe verzoeken 5 tot 9 beogen:

— lering te trekken uit het in 2017 opgestarte proefproject “compagnie van de operationele reserve” en het streefdoel van één compagnie van de operationele reserve per manoeuvrebataljon waar te maken (verzoek 5);

— te 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 (verzoek 6);

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.

L’amendement n° 5 (DOC 54 2683/006) de M. Thiéry, qui est un sous-amendement à l’amendement n° 3, tend à supprimer, dans la nouvelle demande 4, les mots “, notamment contre le licenciement et la perte de revenus”.

M. Thiéry retire son amendement n° 5.

La demande 4 est adoptée par 10 voix et une abstention.

Demande 4/1 (nouvelle)

L’amendement n° 2 (DOC 54 2683/003) de Mme Julie Fernandez Fernandez et M. Jacques Chabot et consorts (PS) tend à insérer une nouvelle demande visant à étudier la question de la mise en œuvre d’une protection effective contre le licenciement des travailleurs appelés dans le cadre de réserve des Forces armées. Les auteurs souhaitent rendre le cadre de réserve des Forces armées réellement attractif pour les personnes intéressées en leur garantissant une protection et une couverture sociale justifiées par leurs états de services au sein de la Défense.

L’amendement n° 2 est retiré par M. Chabot.

Demandes 5 à 9 (nouvelles)

L’amendement n° 3 (DOC 54 2683/005) présenté par M. Thiéry tend à insérer les nouvelles demandes 5 à 9 qui visent à:

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

— 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 (demande 6);

— het aantal reservisten inzake cyberveiligheid binnen de Algemene Dienst Inlichtingen en Veiligheid (ADIV) op te trekken (verzoek 7);

— overeenkomstig de principiële gelijkheid tussen actieve en reservemilitairen de reservisten toegang te 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 (verzoek 8);

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

De verzoeken 5 tot 9 worden aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 10 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 10 verwijst naar het instellen van een systeem 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.

Amendement nr. 6 (DOC 54 2683/006) van de heer Thiéry, dat een subamendement is op amendement nr. 3, strekt ertoe het nieuwe verzoek 10 aan te vullen met de verwijzing naar het overleg met de andere bevoegde overheids- en privéinstanties.

Amendement nr. 6 wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 10, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 11 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 11 heeft betrekking op opleidingen organiseren op basis van modules met een duur van twee weken.

Amendement nr. 7 (DOC 54 2683/006) van de heer Thiéry, dat een subamendement is op amendement nr. 3, strekt ertoe het verzoek 11 weg te laten.

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

— 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 (demande 8);

— 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 (demande 9).

Les demandes 5 à 9 sont adoptées par 10 voix et une abstention.

Demande 10 (*nouvelle*)

La nouvelle demande 10 proposée par M. Thiéry par la voie de l'*amendement n° 3* (DOC 54 2683/005) concerne la mise en place d'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.

M. Thiéry présente l'*amendement n° 6* (DOC 54 2683/006), sous-amendement à l'*amendement n° 3*, tendant à compléter la nouvelle demande 10 par un renvoi à la concertation avec les autres autorités compétentes publiques comme privées.

L'*amendement n° 6* est adopté par 10 voix et une abstention.

La demande 10, ainsi modifiée, est adoptée par 10 voix et une abstention.

Demande 11 (*nouvelle*)

La nouvelle demande 11 proposée par M. Thiéry par la voie de l'*amendement n° 3* (DOC 54 2683/005) concerne l'organisation de formations sur la base de modules de 2 semaines.

M. Thiéry présente l'*amendement n° 7* (DOC 54 2683/006), sous-amendement à l'*amendement n° 3*, tendant à supprimer la demande 11.

Amendement nr. 7, tot weglating van verzoek 11, wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 12 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 12 verwijst naar het opnemen van de militaire opleiding van de reservist in het stelsel van de verplichte werkgeversbijdrage voor de financiering van de beroepsopleiding.

Amendement nr. 8 (DOC 54 2683/006) van de heer Thiéry, dat een subamendement is op amendement nr. 3, strekt ertoe de woorden “de militaire opleiding van de reservist opnemen” te vervangen door de woorden “de inbedding bevorderen van de militaire opleiding van de reservist”.

Amendement nr. 8 wordt aangenomen met 8 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 12, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 13 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 13 is gericht op het oplijsten van de vaardigheden van de reservisten en die informatie toegankelijk maken voor alle componenten waar reservisten actief zijn en alle reservistenverenigingen.

Amendement nr. 9 (DOC 54 2683/006) van de heer Thiéry, dat een subamendement is op amendement nr. 3, strekt ertoe het verzoek 13 weg te laten.

Amendement nr. 9, tot weglating van verzoek 13, wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 14 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 14 beoogt een ruimere rekrutering, opdat de leeftijdspiramide van de reserve een brede basis kan krijgen.

Amendement nr. 20 (DOC 54 2683/008) van de heer Hendrik Bogaert (CD&V), dat een subamendement is op amendement nr. 3, strekt ertoe het verzoek 14 aan te vullen zodat de reserveverenigingen zouden kunnen worden betrokken bij de werving.

L'amendement n° 7, tendant à supprimer la demande 11, est adopté par 10 voix et une abstention.

Demande 12 (*nouvelle*)

La nouvelle demande 12 proposée par M. Thiéry par la voie de l'*amendement n° 3* (DOC 54 2683/005) concerne l'intégration de la formation militaire du réserviste dans la participation obligatoire de l'employeur au financement de la formation professionnelle.

M. Thiéry présente l'*amendement n° 8* (DOC 54 2683/006), sous-amendement à l'amendement n° 3, tendant à remplacer les mots “d'intégrer” par les mots “de favoriser l'intégration”.

L'amendement n° 8 est adopté par 8 voix contre 2 et une abstention.

La demande 12, ainsi modifiée, est adoptée par 10 voix et une abstention.

Demande 13 (*nouvelle*)

La nouvelle demande 13 proposée par M. Thiéry dans l'*amendement n° 3* (DOC 54 2683/005) tend à mettre en place un recueil des compétences des réservistes et à le rendre accessible à toutes les composantes et associations de réservistes.

L'*amendement n° 9* (DOC 54 2683/006) de M. Thiéry, qui est un sous-amendement à l'amendement n° 3, tend à supprimer la demande 13.

L'amendement n° 9, tendant à supprimer la demande 13, est adopté par 10 voix et une abstention.

Demande 14 (*nouvelle*)

La nouvelle demande 14 proposée par M. Thiéry dans l'*amendement n° 3* (DOC 54 2683/005) tend à élargir les viviers de recrutement afin d'obtenir une pyramide des âges de la réserve avec une large base.

L'*amendement n° 20* (DOC 54 2683/008) de M. Hendrik Bogaert (CD&V), qui est un sous-amendement à l'amendement n° 3, tend à compléter la demande 14 afin d'associer les associations de réservistes au recrutement.

Amendement nr. 20 wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 14, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 15 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 15 beoogt de mogelijke doelgroepen voor de reserve doelgerichter aan te spreken (beroepsvrijwilligers van korte duur, politiemensen, beroepskrachten uit de privébeveiligingssector, specifieke beroepen).

Amendement nr. 10 (DOC 54 2683/006) van de heer Thiéry, dat een subamendement is op amendement nr. 3, strekt ertoe de woorden "(beroepsvrijwilligers van korte duur, politiemensen, beroepskrachten uit de privébeveiligingssector, specifieke beroepen)" weg te laten.

Amendement nr. 10 wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 15, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 16 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 16 wil de communicatie in verband met de reserve verbeteren en versterken, door de organisatie van een nationale 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.

Verzoek 16 wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 16/1 (*nieuw*)

Amendement nr. 21 (DOC 54 2683/008) van de heer Hendrik Bogaert (CD&V), dat een subamendement is op amendement nr. 3, strekt ertoe een nieuw verzoek 16/1 in te voegen dat betrekking heeft op het inschakelen van de reservistenverenigingen bij het bepalen van de strategische communicatie van Defensie.

Amendement nr. 21, tot invoeging van een nieuw verzoek 16/1, wordt aangenomen met 9 stemmen en 2 onthoudingen.

L'amendement n° 20 est adopté par 10 voix et une abstention.

La demande 14, telle que modifiée, est adoptée par 10 voix et une abstention.

Demande 15 (*nouveau*)

La nouvelle demande 13 proposée par M. Thiéry dans *l'amendement n° 3* (DOC 54 2683/005) tend à mieux cibler les groupes potentiels pour la réserve (militaires BDL, policiers, domaine de la sécurité privée, et professions spécifiques).

L'amendement n° 10 (DOC 54 2683/006) de M. Thiéry, qui est un sous-amendement à l'amendement n° 3, tend à supprimer les mots "(militaires BDL, policiers, domaine de la sécurité privée, et professions spécifiques)".

L'amendement n° 10 est adopté par 10 voix et une abstention.

La demande 15, telle que modifiée, est adoptée par 10 voix et une abstention.

Demande 16 (*nouvelle*)

L'amendement n° 3 (DOC 54 2683/005) de M. Thiéry tend à insérer une nouvelle demande 16 visant à améliorer et à renforcer la communication autour de la réserve en organisant une "Journée 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.

La demande 16 est adoptée par 10 voix et une abstention.

Demande 16/1 (*nouvelle*)

L'amendement n° 21 (DOC 54 2683/008) de M. Hendrik Bogaert (CD&V), qui est un sous-amendement à l'amendement n° 3, tend à insérer une nouvelle demande 16/1 visant à impliquer les associations de réservistes dans l'élaboration de la communication stratégique de la Défense.

L'amendement n° 21, tendant à insérer une nouvelle demande 16/1, est adopté par 9 voix et 2 abstentions.

Verzoek 17 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 17 is gericht op het sluiten van partnerschapovereenkomsten 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.

Amendement nr. 11 (DOC 54 2683/006) van de heer Thiéry, dat een subamendement is op amendement nr. 3, strekt ertoe “partnerschapsovereenkomsten sluiten” te vervangen door “onderhandelen over partnerschapsovereenkomsten”.

Amendement nr. 11 wordt aangenomen met 8 stemmen en 3 onthoudingen.

Verzoek 17, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 18 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 18 strekt ertoe meer rekening te houden met de problemen inzake woon-werkverkeer van de reservisten, door in te zetten op de gelijkheid tussen de actieve militairen en de reservisten.

Verzoek 18 wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 19 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 19 strekt ertoe de mogelijkheid te 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.

Amendement nr. 12 (DOC 54 2683/006) van de heer Thiéry, dat een subamendement is op amendement nr. 3, strekt ertoe dit verzoek weg te laten.

Amendement nr. 12, tot weglating van verzoek 19, wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Demande 17 (*nouvelle*)

L'amendement n° 3 (DOC 54 2683/005) de M. Thiéry tend à insérer une nouvelle demande 17 visant à 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 à encourager l'accession au statut de réserviste durant les études.

L'amendement n° 11 (DOC 54 2683/006) de M. Thiéry, qui est un sous-amendement à l'amendement n° 3, tend à remplacer les mots “de nouer des conventions” par les mots “de négocier des accords”.

L'amendement n° 11 est adopté par 8 voix et 3 abstentions.

La demande 17, ainsi modifiée, est adoptée par 10 voix et une abstention.

Demande 18 (*nouvelle*)

La nouvelle demande 18 proposée par M. Thiéry par la voie de l'*amendement n° 3* (DOC 54 2683/005) tend à prendre en compte les problèmes de déplacement domicile/ lieu de travail des réservistes en privilégiant l'égalité soldat d'active/réserviste.

La demande 18 est adoptée par 10 voix et une abstention.

Demande 19 (*nouvelle*)

La nouvelle demande 19 proposée par M. Thiéry par la voie de l'*amendement n° 3* (DOC 54 2683/005) tend à 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.

M. Thiéry présente l'*amendement n° 12* (DOC 54 2683/006), qui est un sous-amendement à l'amendement n° 3, tendant à supprimer cette demande.

L'amendement n° 12, tendant à supprimer la demande 19, est adopté par 10 voix et une abstention.

Verzoeken 20(*nieuw*) en 21(*nieuw*)

De door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuwe verzoeken 20 en 21 beogen:

— een getrouwheidspremie in te stellen voor de reservisten die beslissen hun inzet bij de diverse componenten van Defensie te vernieuwen (verzoek 20);

— de door de reservisten gepresteerde dagen in aanmerking te doen komen voor de berekening van hun pensioen (verzoek 21).

De verzoeken 20 en 21 worden aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 22 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 22 strekt ertoe het beheer van de militaire reserve te 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 KNVRO-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.

Amendement nr. 13 (DOC 54 2683/006) van de heer Thiéry, dat een subamendement is op amendement nr. 3, strekt ertoe “de oprichting van een Hoge raad voor de militaire reserve/Hoge interministeriële raad voor de militaire reserve” te vervangen door “de snelle oprichting van een Hoge raad voor de militaire reserve/Hoge interministeriële raad voor de militaire reserve”.

Amendement nr. 13 wordt aangenomen met 9 stemmen en 2 onthoudingen.

Verzoek 22, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 9 stemmen en 2 onthoudingen.

Verzoek 23 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 23 sterkt ertoe de rol van de Directe Beveiliging (DAB) te bevestigen.

Demandes 20 (*nouvelle*) et 21 (*nouvelle*)

Les nouvelles demandes 20 et 21 proposées par M. Thiéry par la voie de l'amendement n° 3 (DOC 54 2683/005) tendent à

— instaurer une prime de fidélité pour les réservistes qui décident de renouveler leur engagement auprès des différentes composantes de la Défense nationale (demande 20);

— valoriser les jours prestés par les réservistes pour le calcul de leur pension (demande 21);

Les demandes 20 et 21 sont adoptées par 10 voix et une abstention.

Demande 22 (*nouvelle*)

La nouvelle demande 22 proposée par l'amendement n° 3 (DOC 54 2683/005) de M. Thiéry tend à 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'URNOR-URNSOR 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.

L'amendement n° 13 (DOC 54 2683/006) de M. Thiéry, qui est un sous-amendement à l'amendement n° 3, tend à remplacer les mots “la création d'un Conseil supérieur de la réserve militaire/Conseil supérieur interministériel pour la Réserve militaire” par les mots “la création rapide d'un Conseil supérieur de la réserve militaire/Conseil supérieur interministériel pour la Réserve militaire”.

L'amendement n° 13 est adopté par 9 voix et 2 abstentions.

La demande 22, ainsi modifiée, est adoptée par 9 voix et 2 abstentions.

Demande 23 (*nouvelle*)

La nouvelle demande 23 proposée par l'amendement n° 3 (DOC 54 2683/005) de M. Thiéry tend à réaffirmer le rôle de la Direction de sécurisation (DAB).

Verzoek 23 wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 24 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 24 strekt ertoe de wederoproeping van de reservisten te 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.

Amendement nr. 14 (DOC 54 2683/006) van de heer Thiéry, dat een subamendement is op amendement nr. 3, strekt ertoe “de wederoproeping van de reservisten professionaliseren” te vervangen door “de wederoproeping van de reservisten professionaliseren, door middel van een overeenkomst tussen Landsverdediging en de zowel openbare als private beroepswereld,”.

Amendement nr. 14 wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 24, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 25 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 25 beoogt ervoor te zorgen dat de overheidsinstellingen de verplichte terbeschikkingstelling van de reservisten naleven.

Amendement nr. 15 (DOC 54 2683/006) van de heer Thiéry, dat een subamendement is op amendement nr. 3, strekt ertoe de tekst van het verzoek te vervangen als volgt: “de terbeschikkingstelling van de reservisten door de overheidsinstellingen verbeteren,”.

Amendement nr. 15 wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 25, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

La demande 23 est adoptée par 10 voix et une abstention.

Demande 24 (*nouvelle*)

La nouvelle demande 24 proposée par l'*amendement n° 3* (DOC 54 2683/005) de M. Thiéry tend à 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.

L'*amendement n° 14* (DOC 54 2683/006) de M. Thiéry, qui est un sous-amendement à l'*amendement n° 3*, tend à remplacer les mots “de professionnaliser le rappel des réservistes” par les mots “de professionnaliser le rappel des réservistes, suite à un accord entre la Défense nationale et le monde professionnel public comme privé,”.

L'*amendement n° 14* est adopté par 10 voix et une abstention.

La demande 14, ainsi modifiée, est adoptée par 10 voix et une abstention.

Demande 25 (*nouvelle*)

La demande 25 proposée par l'*amendement n° 3* (DOC 54 2683/005) de M. Thiéry tend à faire respecter la mise à disposition obligatoire des réservistes par les institutions publiques.

L'*amendement n° 15* (DOC 54 2683/006) de M. Thiéry, qui est un sous-amendement à l'*amendement n° 3*, tend à remplacer le texte de la demande par ce qui suit: “d'améliorer la mise à disposition des réservistes par les institutions publiques,”.

L'*amendement n° 15* est adopté par 10 voix et une abstention.

La demande 25, ainsi modifiée, est adoptée par 10 voix et une abstention.

Verzoek 26 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 26 strekt ertoe de wederoproeping juridisch als een gewettigde afwezigheidsperiode te beschouwen.

Verzoek 26 wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 27 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 27 strekt ertoe de wettelijke bepalingen te herzien die de band regelen tussen de reservist en zijn werkgever.

Amendement nr. 16 (DOC 54 2683/006) van de heer Thiéry, dat een subamendement is op amendement nr. 3, strekt ertoe het verzoek te vervangen als volgt: “de herziening bevorderen van de wettelijke bepalingen die de band regelen tussen de reservist en zijn werkgever;”.

Amendement nr. 16 wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 27, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 28 (*nieuw*)

Het door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuw verzoek 28 is gericht op het sluiten van partnerschapovereenkomsten tussen de ondernemingen/de beroepssectoren en het ministerie van Defensie (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.

Amendement nr. 17 (DOC 54 2683/006) van de heer Thiéry, dat een subamendement is op amendement nr. 3, strekt ertoe de woorden “partnerschapovereenkomsten tussen de ondernemingen/de beroepssectoren en het ministerie van Defensie sluiten” te vervangen door de woorden “het sluiten van partnerschapovereenkomsten tussen de ondernemingen/de beroepssectoren en het ministerie van Defensie bevorderen”.

Demande 26 (*nouvelle*)

La demande 26 proposée par l'*amendement n° 3* (DOC 54 2683/005) de M. Thiéry tend à demander au gouvernement de considérer juridiquement le rappel comme une période d'absence légitime.

La demande 26 est adoptée par 10 voix et une abstention.

Demande 27 (*nouvelle*)

La demande 27 proposée par l'*amendement n° 3* (DOC 54 2683/005) de M. Thiéry tend à revoir les dispositions légales qui lient le réserviste à son employeur.

L'*amendement n° 16* (DOC 54 2683/006) de M. Thiéry, qui est un sous-amendement à l'*amendement n° 3*, tend à remplacer la demande par ce qui suit: “de favoriser la révision des dispositions légales qui lient le réserviste à son employeur;”.

L'*amendement n° 16* est adopté par 10 voix et une abstention.

La demande 27, ainsi modifiée, est adoptée par 10 voix et une abstention.

Demande 28 (*nouvelle*)

La demande 28 proposée par l'*amendement n° 3* (DOC 54 2683/005) de M. Thiéry tend à 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.

L'*amendement n° 17* (DOC 54 2683/006) de M. Thiéry sous-amendement à l'*amendement n° 3*, tend à remplacer les mots “de nouer des conventions” par les mots “de favoriser la conclusion des conventions”.

Amendement nr. 17 wordt aangenomen met 8 stemmen en 3 onthoudingen.

Verzoek 28, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 8 stemmen en 3 onthoudingen.

Verzoeken 29 tot 32 (*nieuw*)

De door de heer Thiéry bij *amendement nr. 3* (DOC 54 2683/005) voorgestelde nieuwe verzoeken 29 tot 32 beogen:

— een keurmerk in te stellen voor de ondernemingen waar reservisten aan de slag zijn (verzoek 29);

— te 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 (verzoek 30);

— te 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 (verzoek 31);

— de nieuwe reserve te financieren met een budgetverhoging van Landsverdediging (verzoek 32).

De verzoeken 29 tot 32 worden aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 33 (*nieuw*)

Amendement nr. 22 (DOC 54 2683/008) van de heer Hendrik Bogaert (CD&V), dat een subamendement is op amendement nr. 3, strekt ertoe een nieuw verzoek 33 in te voegen erop gericht de Reserve in samenwerking met de actieve militairen in het beheer van de Reserve te brengen.

L'amendement n° 17 est adopté par 8 voix et 3 abstentions.

La demande 28, telle que modifiée, est adoptée par 8 voix et 3 abstentions.

Demandes 29 à 32 (*nouvelles*)

Les demandes 29 à 32 proposées dans l'amendement n° 3 (DOC 54 2683/005) de M. Thiéry tendent à:

— mettre en place un label pour les entreprises qui emploient des réservistes (demande 29);

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

— 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; (demande 31);

— financer la nouvelle réserve à travers une augmentation du budget de la Défense nationale (demande 32).

Les demandes 29 à 32 sont adoptées par 10 voix et une abstention.

Demande 33 (*nouvelle*)

L'amendement n° 22 (DOC 54 2683/008) de M. Hendrik Bogaert (CD&V), qui est un sous-amendement à l'amendement n° 3, tend à insérer une demande 33 (nouvelle), qui vise à associer la réserve, en collaboration avec les militaires d'active, à la gestion de la réserve.

Amendement nr. 22, tot invoeging van een nieuw verzoek 33, wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

Het gehele voorstel van resolutie, zoals gewijzigd en met inbegrip van technische correcties, wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

De rapporteur,

Tim VANDENPUT

De voorzitter,

Karolien GROSEMANS

L'amendement n° 22 tendant à insérer une demande 33 est adopté par 10 voix et une abstention.

L'ensemble de la proposition de résolution, telle qu'elle a été modifiée, y compris un certain nombre de corrections d'ordre technique, est adopté par 10 voix et une abstention.

Le rapporteur,

Tim VANDENPUT

La présidente,

Karolien GROSEMANS

BIJLAGE**HOORZITTING VAN 20 JUNI 2018****INHOUD****I. — INLEIDENDE UITEENZETTINGEN**

1. Generaal-majoor Jean Marie Nulmans, commandant HRB (*human resources* beheer)
2. Generaal-majoor Marc Thys, commandant van de Landcomponent
3. Majoor Jean-François Dohogne (Reserve), commandant van de compagnie van de operationele Reserve
4. Ere-luitenant-kolonel Philippe Légat (Reserve), gewezen ondervoorzitter van de Koninklijke Nationale vereniging van Reserveofficieren (KNVRO)
5. Adjudant Michel d'Alessandro (Reserve), voorzitter van de Koninklijke Nationale Unie der Reserveonderofficieren (KNUROO)
6. Majoor Arnaud le Grelle (Reserve), adjunct Operations Officer, Special Operations Regiment, en regionaal directeur Federgon (Federatie van HR dienstverleners)
7. Professor em. in activiteit Wally Struys, Koninklijke Militaire School
8. Vaandrig-ter-zee Emmanuel Reynaerts (Reserve), voorzitter van de Koninklijke vereniging der militairen van het Reservekader van de Marine;
9. Fregatkapitein Kurt Engelen (Reserve), hoofd van de sectie Europese Unie, Stafdepartement Strategie.

II. — GEDACHTEWISSELING

- A. Vragen en opmerkingen van de leden
- B. Antwoorden van de uitgenodigde sprekers

ANNEXE**AUDITION DU 20 JUIN 2018****SOMMAIRE****I. — EXPOSÉS INTRODUCTIFS**

1. Général major Jean Marie Nulmans, commandant GRH (Gestion des ressources humaines)
2. Général major Marc Thys, commandant de la Composante Terre
3. Major Jean-François Dohogne (réserve), commandant de la compagnie de la réserve opérationnelle
4. Lieutenant-colonel Philippe Légat (réserve), vice-président de l'Union royale nationale des officiers de réserve (URNOR)
5. Adjudant Michel d'Alessandro (Réserve), président de l'Union royale nationale des sous-officiers de réserve (URNSOR)
6. Major Arnaud le Grelle (Réserve), adjoint Operations Officer, Special Operations Regiment, et directeur régional de Federgon (Fédération des prestataires de services RH)
7. Professeur ém. en activité Wally Struys, École royale militaire
8. Enseigne de vaisseau Emmanuel Reynaerts (Réserve), président de l'Association royale des militaires du cadre de réserve de la Marine
9. Le capitaine de frégate Kurt Engelen (réserve), chef de la section Union européenne, département d'état-major Stratégie

II. — ÉCHANGE DE VUES

- A. Questions et observations des membres
- B. Réponses des orateurs invités

I. — INLEIDENDE UITEENZETTINGEN

1. Generaal-majoor Jean Marie Nulmans, commandant HRB (*Human Resources Beheer*)¹

1.1. *Samenstelling van de reserve*

De huidige reserve bedraagt 5101 personen, waarvan 3801 in de zogenaamde ACARES² en 1300 in de “getrainde” reserve, deze omvat alle reservisten die aan een eenheid toegewezen zijn en al dan niet effectief prestaties leveren. De minimumnorm om reservist te kunnen zijn ligt op vijf dagen per jaar voor een soldaat en op zeven dagen voor (onder)officieren.

De reservisten bestaan uit 909 gewezen dienstplichtigen (534 in getrainde reserve), 3574 actieve militairen na ontslag (waarvan 203 in getrainde reserve), 416 actieve militairen na pensioen (waarvan 384 in getrainde reserve) en ten slotte slechts 202 extern geworven reservisten (waarvan 179 in getrainde reserve). Deze cijfers tonen aan dat er weinig animo is om bij de reserve te komen.

Eens aangenomen in de reserve, volgt de reservist een vormingstraject van twee maanden bestaande uit vier onderdelen en te spreiden over een periode van maximum vijf jaar. Op het einde van dat traject kan de reservist benoemd worden.

Voor de werving 2017 stonden 108 posten open waarvan er 14 werden ingevuld, in 2018 staan 158 posten open en voor het eerst kunnen ook gewone vrijwilligers intreden (voorheen enkel officieren en onderofficieren voor gespecialiseerde functies).

1.2. *Behoeftte van Defensie*

De Strategische Visie vermeldt een totale behoefte aan 3000 reservisten, opgedeeld over de verschillende componenten en diensten, zowel in operationele als ondersteunende functies. Deze moeten effectief inzetbaar zijn gedurende één à twee maanden per jaar. Om dit te realiseren moet de werving stijgen en moeten de kandidaat-reservisten voldoende dagen ter beschikking krijgen om als reservist voor Defensie te werken.

¹ Zie ook presentatie als bijlage.

² ACARES: personen die statutair tot de reserve behoren maar geen prestaties uitvoeren en daarom niet zijn toegewezen aan een eenheid.

I. — EXPOSÉS INTRODUCTIFS

1. Général major Jean Marie Nulmans, commandant GRH (*Gestion des ressources humaines*)¹

1.1. *Composition de la réserve*

La réserve actuelle compte 5101 personnes, 3801 en ACARES² et 1300 dans la réserve “entraînée”, qui comprend tous les réservistes affectés à une unité fournissant ou non des prestations. La norme minimale pour pouvoir être réserviste est de cinq jours par an pour un soldat et de sept jours pour un (sous-)officier.

La réserve est composée de 909 ex-miliciens (dont 534 dans la réserve entraînée), 3574 militaires actifs après leur démission (dont 203 dans la réserve entraînée), 416 militaires actifs après leur pension (dont 384 dans la réserve entraînée) et, enfin, seulement 202 réservistes recrutés à l’extérieur (dont 179 dans la réserve entraînée). Ces chiffres indiquent que la participation à la réserve ne suscite guère l’enthousiasme.

Dès que le réserviste est affecté à la réserve, il suit un parcours de formation de deux mois divisé en quatre parties à répartir sur une période de cinq ans maximum. À la fin de ce parcours, le réserviste peut être nommé.

Dans le cadre du recrutement 2017, sur les 108 postes vacants, 14 postes étaient occupés. Pour 2018, 158 postes sont vacants et des volontaires ordinaires peuvent postuler pour la première fois (auparavant, seuls les officiers et les sous-officiers pouvaient postuler pour les fonctions spécialisées).

1.2. *Besoins de la Défense*

La Vision stratégique mentionne un besoin total de 3000 réservistes répartis entre les différentes composantes et les différents services, tant pour des fonctions opérationnelles que pour des fonctions de soutien. Ces réservistes doivent être effectivement mobilisables un à deux mois par an. Pour atteindre cet objectif, il conviendra d’accroître le recrutement, et les candidats réservistes devront recevoir suffisamment de jours pour travailler comme réservistes à la Défense.

¹ Voir aussi la présentation en annexe.

² ACARES: personnes qui font partie de la réserve sur le plan statutaire mais qui ne fournissent pas de prestations et ne sont dès lors pas affectés à une unité.

1.3. Statutaire elementen

Elke betrokken partij – Defensie, werkgever en werknemer – moet zijn voordeel vinden in deze constructie, naargelang de eigen context. De functie moet interessant zijn voor de reservist en tevens aan diens werkgever een bepaalde compensatie bieden voor het tijdelijk verlies van zijn werknemer. Dit vergt de uitwerking van een structurele regeling die voldoet aan de rechten en de noden van alle partijen (fiscaal, sociaal, financieel, vorming,...) die het louter militair statuut overstijgt.

1.4. Nieuwe wervingsmogelijkheden voor Defensie

Defensie zoekt naar creatieve oplossingen om meer kandidaten te werven voor het reservekader, zowel voor specialisten als generalisten. Dit is wel mogelijk binnen het huidige statuut. Men volgt hierbij volgende pistes: mogelijkheid van open sollicitaties door geïnteresseerden, de vrijwillige encadreringsprestatie (VEP) met de inschakeling in één blok van 12 maanden, voorafgegaan door twee maanden vorming en opleiding (cf. het vroegere stramien van de dienstplicht), en tenslotte de militaire vorming als vakantiejob, eventueel gevolgd door een vrijwillige encadreringsprestatie.

Defensie wil met deze nieuwe wervingsaanpak nauwer aansluiten bij de jonge generatie, de binding met Defensie verbeteren door de duur van de initiële prestatie te verlengen, reservisten eventueel de stap naar volwaardig actieve militairen laten maken, een gediversifieerde loopbaan mogelijk maken en de opleiding valoriseren.

Al deze initiatieven starten met het wervingsplan 2019 binnen het geldende statutair kader om zo de instroom in de reserve te verhogen.

Om de reserve op langere termijn leefbaar te houden is echter een structurele herziening van het statuut en alle ruimere implicaties absoluut noodzakelijk, waarbij de belangen van alle partijen aan bod moeten komen.

2. Generaal-majoor Marc Thys, commandant van de Landcomponent

De presentatie van generaal-majoor Marc Thys behandelt voornamelijk de behoeften voor de reserve, vanuit het oogpunt van de Landcomponent.

1.3. Éléments statutaires

Chaque partie concernée – Défense, employeur et travailleur – doit trouver son avantage dans cette construction en fonction du contexte qui lui est propre. La fonction doit être intéressante pour le réserviste tout en offrant une certaine compensation à son employeur pour la perte temporaire des services de son employé. Cela nécessitera l'élaboration d'un règlement structurel qui permette de satisfaire aux droits et aux besoins de toutes les parties (sur les plans fiscal, social, et financier, en matière de formation, ...) et qui dépasse le simple statut militaire.

1.4. Nouvelles possibilités de recrutement pour la Défense

La Défense recherche des solutions créatives pour recruter davantage de candidats pour le cadre de la réserve, tant pour le recrutement de spécialistes que pour le recrutement de généralistes. Cette possibilité existe dans le cadre du statut actuel. À cet égard, les pistes suivantes sont empruntées: la possibilité de candidatures spontanées pour les personnes intéressées, la prestation volontaire d'encadrement (PVE) avec un engagement pour un bloc de douze mois précédé de deux mois de formation (ancien canevas du service militaire) et, enfin, une formation militaire en tant que job de vacance éventuellement suivi d'une prestation volontaire d'encadrement.

Avec cette nouvelle approche en matière de recrutement, la Défense souhaite se rapprocher de la jeune génération, améliorer le lien avec la Défense en prolongeant la durée de la prestation initiale, permettre aux réservistes de se diriger éventuellement vers une carrière de militaire actif à part entière, permettre une carrière diversifiée et valoriser la formation.

Toutes ces initiatives seront initiées avec le plan de recrutement 2019 dans le cadre statutaire en vigueur en vue d'augmenter le nombre d'entrées dans la réserve.

Pour assurer la viabilité de la réserve à plus long terme, il conviendra cependant de prévoir une réforme structurelle du statut avec tout ce que cela impliquera au sens large, en tenant compte des intérêts de toutes les parties.

2. Général major Marc Thys, commandant de la Composante Terre

La présentation du général major Marc Thys porte principalement sur les besoins concernant la réserve selon le point de vue de la Composante Terre.

Tot voor enkele jaren werd de reserve wat verwaarloosd, vooral wegens gebrek aan een onvoldoende duidelijk toekomstperspectief. De reserve was, na de afschaffing van de territoriale bataljons, ook in grote mate beperkt tot een generalistische en een gespecialiseerde Reserve. Deze laatste levert bepaalde expertises die niet of onvoldoende voorhanden zijn bij actieve militairen, gaande van antropologen, psychologen tot specialisten bouwkunde. Er waren nog overblijvers van de dienstplicht actief geëngageerd, maar de werving van nieuwe reservisten verliep relatief moeilijk, beperkt tot enkele tientallen aanwervingen per jaar. Ook een aantal oud-militairen die Defensie verlaten hadden om diverse redenen, hadden zich in de reserve ingeschreven.

Sinds enkele jaren is er echter een hernieuwde interesse van Defensie voor de Reserve en wel om volgende redenen:

1. het groeiende besef dat reservisten een meerwaarde kunnen brengen in algemene en specifieke domeinen. Ze hebben een externe kijk op de organisatie en ze zijn bovendien een ideaal middel om de noodzakelijke band tussen het leger en de bevolking, die stellig verzwakt is sinds de opschorting van de dienstplicht, opnieuw te versterken;

2. de huidige personeelstekorten bij Defensie nopen tot creatief aanboren van andere personeelsbronnen;

3. de wijzigende veiligheidsomgeving waardoor er niet alleen meer een behoefte is aan een gespecialiseerde en generalistische reserve, maar ook aan een operationele reserve die een aantal territoriale militaire taken kan opnemen. Dit blijkt eveneens uit de Strategische Visie die de oprichting van vijf operationele reservecompagnies, elk 120 mannen en vrouwen sterk, vooropstelt.

Wat betekent de veranderende veiligheidsomgeving in de praktijk voor de Landcomponent? Tot een vijftal jaren geleden lag de operationele focus vrijwel uitsluitend op expeditionair optreden waarbij *ad hoc* samengestelde detachementen in buitenlandse operaties onder NAVO-, EU- of UN-koepel uitgestuurd werden. De hervonden Russische assertiviteit, en in het bijzonder de inval in de Krim en het conflict in Oekraïne, heeft het scenario van de collectieve verdediging in de schoot van de NAVO echter terug op de voorgrond gebracht. Sinds 15 januari 2015 is er bovendien ook een binnenlandse ontplooiing. Daardoor moet de

Jusqu'il y a quelques années, la réserve était quelque peu négligée, surtout faute d'une perspective d'avenir suffisamment claire. Après la suppression des bataillons territoriaux, la réserve s'est en outre largement limitée à une réserve généraliste et une réserve spécialisée. Cette dernière a fourni certaines formes d'expertise qui n'étaient pas ou pas suffisamment disponibles auprès des militaires actifs, dans des matières allant de l'anthropologie et de la psychologie à la spécialisation dans la construction. Il restait encore certaines personnes qui avaient fait leur service militaire et étaient engagées activement dans la réserve mais le recrutement de nouveaux réservistes s'opérait assez difficilement et se limitait à quelques dizaines d'engagements par an. Un certain nombre d'anciens militaires qui avaient quitté la Défense pour diverses raisons s'étaient également inscrits dans la réserve.

Depuis quelques années, la Défense s'intéresse cependant à nouveau à la réserve pour les raisons suivantes:

1. la prise de conscience grandissante du fait que les réservistes peuvent apporter une valeur ajoutée dans les domaines généraux et spécifiques. Ils portent en effet un regard extérieur sur l'organisation et sont en outre un moyen idéal pour renforcer à nouveau le lien nécessaire entre l'armée et la population, qui s'est assurément affaibli depuis la suppression du service militaire;

2. l'actuel manque de personnel à la Défense, qui l'oblige à se montrer créative dans sa recherche de nouvelles sources de personnel;

3. le changement observé en matière de sécurité, qui implique qu'il convient de disposer non seulement d'une réserve spécialisée et généraliste, mais aussi d'une réserve opérationnelle pouvant assumer certaines tâches militaires territoriales. Cela ressort également de la Vision stratégique, qui prévoit la création de cinq compagnies de réserve opérationnelle, comptant chacune 120 hommes et femmes.

Que signifie, en pratique, le changement observé en matière de sécurité pour la Composante Terre? Jusqu'il y a cinq ans environ, l'accent opérationnel était mis *quasi* exclusivement sur les interventions expéditionnaires dans le cadre desquelles des detachements *ad hoc* étaient envoyés à l'étranger pour participer à des opérations sous l'égide de l'OTAN, de l'Union européenne ou des Nations unies. L'assertivité russe retrouvée, en particulier l'invasion en Crimée et le conflit en Ukraine, ont cependant fait repasser à l'avant-plan le scénario de la défense collective au sein de l'OTAN. Depuis le 15 janvier 2015, il y a en outre un déploiement

Landcomponent gelijktijdig voorbereid en getraind zijn voor binnenlandse operaties, collectieve verdediging of expeditionair optreden. Dit is uniek omdat dergelijke operationele behoefte niet meer bestond sinds het einde van de Tweede Wereldoorlog. Het is ook uniek omdat de operationele omgeving en vereisten voor deze drie types inzetscenario's verschillend zijn zowel qua *mind-set* als capaciteiten.

De operationele behoefte van de Landcomponent voor een reserve in deze scenario's is als volgt:

1. voor een binnenlandse ontplooiing is er een behoefte aan zowel een generalistische als aan een operationele reserve. De generalistische reserve kan ingezet worden voor de uitvoering van staftaken. De operationele reserve dient voor het uitvoeren van patrouilles in het kader van de operatie *Vigilant Guardian*;

2. voor een expeditionair optreden is er een behoefte aan zowel een generalistische als aan een gespecialiseerde reserve;

3. in een scenario van collectieve verdediging is er een behoefte aan alle verschillende types reserve: generalistisch, gespecialiseerd en operationeel. Voor de operationele reserve wordt hier specifiek gedacht aan de ondersteuning en bewaking bij de ontplooiing en transit van buitenlandse detachementen via Antwerpen of Zeebrugge. Dit was in het verleden immers ook de taak van de reserve-eenheden in het kader van de vroegere Militaire Verdediging van het Grondgebied. Dit soort ontplooiingen worden frequenter en vragen een langdurige gewapende inzet van veel personeel.

Bijkomend is er uiteraard ook een continue behoefte aan reservisten bij de ondersteuning van de dagelijkse trainingen en oefeningen.

Overigens zal er inzake voorbereidings- en trainingsniveau voorafgaand aan een operationele inzet nooit een onderscheid gemaakt worden tussen de zogenaamde "actieven" en "reservisten" en is een reservist dus volledig gelijkwaardig aan voltijdse militairen.

Reservisten mogen niet beschouwd worden als een "aanhangsel" van Defensie, maar zijn een volwaardig deel van de organisatie zonder dewelke deze haar opdrachten niet kan uitvoeren.

De grote uitdaging om tot een structureel leefbare reserve te komen ligt, net zoals voor Defensie in zijn

à l'intérieur de nos frontières. La Composante Terre doit dès lors être simultanément préparée et entraînée à des opérations intérieures, à des interventions de défense collective et à des interventions expéditionnaires. Cette situation est unique car ce type de besoin opérationnel n'existait plus depuis la fin de la Deuxième guerre mondiale. Elle est aussi unique dès lors que les conditions et les exigences opérationnelles sont différentes pour ces trois types de scénarios de déploiement, tant sur le plan de l'état d'esprit qu'en matière de capacités.

Dans ces scénarios, les besoins opérationnels de la composante Terre concernant la réserve se présentent comme suit:

1. pour ses missions à l'échelon national, la Défense a besoin d'une réserve généraliste et d'une réserve opérationnelle. La réserve généraliste peut être affectée à l'exécution de tâches à l'État-major, tandis que la réserve opérationnelle peut effectuer des missions de patrouille dans le cadre de l'opération *Vigilant Guardian*;

2. pour les missions du cadre expéditionnaire, la Défense a besoin d'une réserve généraliste et d'une réserve spécialisée;

3. pour la défense collective, les besoins couvrent tous les types de réserve: généraliste, spécialisée et opérationnelle. En ce qui concerne la réserve opérationnelle, l'orateur songe, en particulier, aux missions de soutien et de surveillance menées lors du déploiement et du transit de detachements étrangers par Anvers ou Zeebrugge. C'était d'ailleurs déjà la tâche des unités de réserve du temps de la "Défense Militaire du Territoire". Les déploiements de ce genre deviennent plus fréquents et nécessitent l'engagement armé de nombreuses personnes durant une longue période.

Par ailleurs, la Défense a évidemment constamment besoin de réservistes pour soutenir les formations et les exercices quotidiens.

En ce qui concerne le niveau de préparation et de formation avant les déploiements opérationnels, la Défense ne fera jamais de distinction entre les "actifs" et les "réservistes": un réserviste équivaut donc tout à fait à un militaire à plein temps.

La catégorie des réservistes ne peut pas être considérée comme une "annexe" de la Défense. Au contraire, les réservistes font partie intégrante d'une organisation qui, sans eux, ne serait pas en mesure d'exécuter ses missions.

Le grand défi à relever pour pouvoir disposer d'une réserve structurellement viable se situe – comme pour

geheel, bij de rekrutering en een attractief statuut van de militair is daarom van vitaal belang. Deze attractiviteit is niet alleen belangrijk om de nodige reservisten te werven, maar ook om de werkgevers de nodige *incentives* te geven om hun medewerkers ter beschikking te stellen. Beiden, reservisten en werkgever, doen immers een opoffering ten voordele van de maatschappij.

3. Majoor Jean-François Dohogne (Reserve), commandant van de compagnie van de Operationele Reserve³

Majoor Dohogne, reservist sinds zijn legerdienst in 1990-1991, licht het pilootproject van de compagnie van de Operationele Reserve toe dat sinds 2017 wordt doorgevoerd in de Landcomponent.

3.1. Algemeen kader

De reserve biedt de mogelijkheid om te reageren op evoluerende omstandigheden en kan bijdragen tot maatschappelijke veiligheid en stabiliteit. Ze is essentieel voor de uitvoering van de nationale en internationale opdrachten van het leger, ondersteunt de eenheden en de generale staf in vredetijd, draagt bij tot de binnenlandse veiligheid en tot de band tussen leger en bevolking.

Na de opschorting van de dienstplicht in 1992 en wegens de gewijzigde strategische context, werkte de Legerstaf in 2001 een nieuw concept uit voor de reserve, waarop de huidige voorstellen verder bouwen. In 2015 was er de verklaring van de nationale verenigingen van de reserve dat er onvoldoende reservisten waren om het nieuwe concept te bestendigen. In 2017 werd het pilootproject “compagnie van de Operationele Reserve” gelanceerd. Na de terreuraanslagen in maart 2016 was er een verhoogd beroep op personeel van de Landcomponent ter ondersteuning van de politie. Omdat de instellingen niet tijdig op de evolutie van de nieuwe dreigingen kunnen reageren, werkt men volgens het concept *bottom-up*: inzet op het terrein met een operationele reserve-eenheid die snel kan optreden ter verdediging van het grondgebied, de basisopdracht van de Landcomponent. Deze aanpak laat een snelle evaluatie en aanpassing van de opdracht toe met terugkoppeling naar en controle door de hogere echelons. De reservecompagnie is verbonden met een moedereenheid (bataljon 12 en 13 Linie) en beschikt over reservisten die snel kunnen opgeroepen worden. Haar opdrachten zijn steun aan de Natie, de rol van vijand vervullen bij

³ Zie ook presentatie als bijlage.

la Défense dans son ensemble – au niveau du recrutement. C’est pourquoi il est vital que le statut du militaire soit suffisamment attractant. Cette attractivité est importante non seulement pour recruter les réservistes nécessaires, mais aussi pour inciter les employeurs à mettre leurs salariés réservistes à la disposition de l’armée. Tant les réservistes que les employeurs font en effet un sacrifice au bénéfice de la société.

3. Major Jean-François Dohogne (réserve), commandant de la compagnie de la réserve opérationnelle³

Le major Dohogne, réserviste depuis son service militaire en 1990-1991, présente le projet pilote de la compagnie de la réserve opérationnelle, projet mené depuis 2017 au sein de la composante Terre.

3.1. Cadre général

La réserve permet de réagir aux changements sur le terrain et peut contribuer à la sécurité et à la stabilité de la société. Elle est essentielle à l’exécution des missions nationales et internationales de l’armée, soutient les unités et l’État-major en temps de paix et contribue à la sécurité intérieure et au renforcement du lien entre l’armée et la population.

À la suite de la suppression du service militaire en 1992 et de la modification du contexte stratégique, l’État-major a élaboré, en 2001, une nouvelle définition de la réserve sur laquelle s’appuient les propositions actuelles. En 2015, les associations nationales de militaires de réserve ont indiqué qu’il n’y avait pas assez de réservistes pour pérenniser ce nouveau concept. En 2017, le projet pilote “compagnie de la réserve opérationnelle” a été lancé. Après les attentats terroristes de mars 2016, un plus grand nombre de militaires de la composante Terre ont été appelés à venir renforcer la police. Étant donné que les institutions ne peuvent pas réagir en temps réel à l’évolution des nouvelles menaces, la Défense travaille selon le concept *bottom-up*: déploiement sur le terrain avec une unité de réserve opérationnelle capable d’intervenir rapidement pour défendre le territoire, ce qui est la mission de base de la composante Terre. Cette approche permet une évaluation et une adaptation rapide de la mission, avec un feedback vers les échelons supérieurs, qui sont ainsi en mesure d’exercer le contrôle. La compagnie de réserve est reliée à une unité mère (bataillon 12^e et 13^e de Ligne) et dispose de réservistes rapidement

³ Voir aussi la présentation en annexe.

legeroefeningen en, bijkomend, protocollaire representatieopdrachten en versterking van andere eenheden (vooral voor de gespecialiseerde reserve).

De uitdaging blijft echter voldoende reservisten te rekruteren om het vereiste quorum te bereiken voor een volwaardige compagnie van operationele reserve. In 2017 werden slechts 15 reservisten aangeworven, de verwachting voor 2018 is 35. Het is ook noodzakelijk om tot een gezonde leeftijds piramide met brede basis te komen, waar die nu omgekeerd is.

3.2. *Evolutie en verdere planning van het pilootproject*

— 2017: lancering met pilooteenheid 12 en 13 Linie (Franstalig) met momenteel 70 reservisten; naar ervaring is 10 % gewezen dienstplichtige (leeftijd 50+), 35 % “nieuwe reservisten” (leeftijd gemiddeld 35) en 55 % gewezen beroepsmilitairen (leeftijd tussen 30 en 50); training: modules van drie dagen;

— 2018: oprichting van een Nederlandstalige zuster eenheid in Leopoldsburg (bataljon Carabiniers Prins Boudewijn-Grenadiers) met momenteel 30 reservisten; training: modules van vijf dagen (m.i.v. weekend);

— 2019: gerichte rekrutering binnen bestaand statuut.

— Toekomst: één compagnie van operationele reserve per manoeuvre bataljon. Van deze doelstelling is men nog ver verwijderd.

3.3. *Middelen*

— personeel: een 130-tal reservisten (M/V) volgens concept “lichte infanterie” (3 tot 4 pelotons met 3 secties van 8 soldaten);

— materieel: zelfde basisuitrusting als actieve militairen, standaarduitrusting en bij gerichte opdrachten, daartoe aangepaste uitrusting.

3.4. *Besluit:*

— de reserve is nodig en noodzakelijk;

— er is grote nood aan aanwervingen;

— er is grote nood aan verjonging door een nieuw en aantrekkelijk statuut;

rappelables. Ses missions sont: le soutien à la Nation, jouer le rôle de l’ennemi dans les exercices militaires et, accessoirement, assurer des missions de représentation protocolaire et le renforcement d’autres unités (surtout pour la réserve spécialisée).

Le défi reste néanmoins de recruter un nombre suffisant de réservistes pour atteindre le quorum nécessaire afin de constituer une compagnie de réserve opérationnelle à part entière. En 2017, seuls 15 réservistes ont été recrutés. Pour 2018, on en prévoit 35. Il est également nécessaire de veiller à avoir une bonne pyramide des âges, avec une large base, ce qui est l’inverse de la situation actuelle.

3.2. *Évolution et perspectives du projet pilote*

— 2017: lancement du projet avec une unité pilote des 12^e et 13^e de Ligne (francophone), qui compte actuellement 70 réservistes; composition: 10 % d’anciens miliciens (de plus de 50 ans), 35 % de “nouveaux réservistes” (âge moyen: 35 ans) et 55 % d’anciens militaires de carrière (âge entre 30 et 50 ans); formation: modules de trois jours;

— 2018: création d’une unité “sœur” néerlandophone à Leopoldsburg (bataillon Carabiniers Prince Baudouin – Grenadiers), qui compte actuellement 30 réservistes; formation: modules de 5 jours (comprenant un week-end);

— 2019: recrutement ciblé dans un statut existant.

— projet d’avenir: une compagnie de réserve opérationnelle par bataillon de manoeuvre. On est encore très loin du compte.

3.3. *Moyens*

— personnel: environ 130 réservistes (H/F) selon le concept d’“infanterie légère” (3 à 4 pelotons composés de 3 sections de 8 soldats);

— matériel: même équipement de base que les militaires du cadre actif, équipement standard et équipement adapté en cas de missions ciblées.

3.4. *Conclusion:*

— la réserve est nécessaire et indispensable;

— il y a un grand besoin de recrutement;

— il y a un grand besoin de rajeunissement, moyennant un nouveau statut attrayant;

— de reserve staat voor flexibiliteit en beschikbaarheid;

— de reserve staat voor een sterke relatie tussen bevolking en leger.

4. Ere-luitenant-kolonel Philippe Légat (Reserve), gewezen ondervoorzitter van de Koninklijke Nationale vereniging van Reserveofficieren (KNVRO)⁴

De presentatie van de heer Légat is de neerslag van de activiteit van een werkgroep die de toekomst van de reserve besprak en zich daarbij inspireerde op voorbeelden uit Duitsland, Frankrijk, Nederland en het Verenigd Koninkrijk.

4.1. *Waarom is een reserve nodig of nuttig?*

— Toenemende onveiligheid;

— verplichtingen van België in organisaties van collectieve defensie waarbij de reserve flexibiliteit toelaat en budgetvriendelijk is;

— beantwoorden aan specifieke noden van Defensie en opvang piekbelastingen;

— getrainde reservisten zijn goede ambassadeurs voor Defensie.

4.2. *Uitdagingen voor de reserve*

— continuïteit van de reserve;

— moeilijke rekrutering en te veel niet-getrainde reservisten;

— statuut en inzet van de reserve is niet altijd efficiënt, flexibel of aantrekkelijk;

— vorming en wederoproeping kan beter;

— werkgevers zijn onvoldoende betrokken en onvoldoende sociale bescherming voor de reservist;

— mogelijkheden van reservisten worden soms onderschat.

4.3. *Uitdagingen bij rekrutering*

— zeer beperkt aantal getrainde reservisten;

— la réserve est synonyme de flexibilité et de disponibilité;

— la réserve est synonyme de lien fort entre l'armée et la population.

4. Lieutenant-colonel Philippe Légat (réserve), vice-président de l'Union royale nationale des officiers de réserve (URNOR)⁴

La présentation de M. Légat reflète les activités d'un groupe de travail qui s'est penché sur l'avenir de la réserve en s'inspirant d'exemples venus d'Allemagne, de France, des Pays-Bas et du Royaume-Uni.

4.1. *Pourquoi une réserve est-elle utile ou nécessaire?*

— insécurité croissante;

— flexibilité et coût peu élevé de la réserve dans le cadre des obligations de la Belgique dans les organisations de défense collective;

— la réserve peut répondre à des besoins spécifiques de la Défense et absorber les pointes de la demande;

— les réservistes entraînés sont de bons ambassadeurs de la Défense.

4.2. *Défis pour la réserve*

— continuité de la réserve;

— difficultés de recrutement et trop nombreux réservistes non-entraînés;

— le statut et l'engagement de la réserve manquent quelquefois d'efficacité, de flexibilité ou d'attrait;

— la formation et le rappel sont perfectibles;

— les employeurs sont insuffisamment associés et la protection sociale des réservistes est insuffisante;

— les possibilités des réserves sont quelquefois sous-estimées;

4.3. *Défis en matière de recrutement*

— nombre très restreint de réservistes entraînés;

⁴ Zie ook presentatie als bijlage.

⁴ Voir aussi la présentation en annexe.

— zeer weinig vrijwilligers, te veel officieren: die verhouding moet omgekeerd;

— rekrutering van de reserve is sinds de opschorting van de legerdienst uiterst beperkt en ontoereikend (20 per jaar): zelfs bij jaarlijkse werving van 600 reservisten, duurt het nog jaren voor men het streefcijfer bereikt.

4.4. **Rekrutering**

— doelgroepen: zowel burgers als gewezen beroepsmilitairen;

— aanpassing van de wetgeving is noodzakelijk om de reserve aantrekkelijker te maken voor potentiële kandidaten én hun werkgevers;

— meer en betere publiciteit voor de reserve (secundair onderwijs, jongerenstages, “Nationale Dag van de Reserve”, promotie bij beroepseenheden, rekruteringsstanden, oprichting Hoge Raad voor Militaire Reserve, sociale media...);

— aantrekken van jongeren in vakantiejob vanaf 17-18 jaar (cf. Frankrijk).

4.5. **Vorming en opleiding**

— maximale flexibiliteit aangepast aan functie en opdracht;

— fysieke geschiktheid en basistraining zoals voor beroepssoldaat;

— nationale en internationale vormingen;

— legervorming moet ook erkend worden in het burgerleven;

— opleiding samen met beroepssoldaten.

4.6. **Statuut**

— geen statutair onderscheid meer tussen beroepsmilitairen en reservisten inzake carrière, m.a.w. volledige integratie in het leger;

— doorstroming van reserve naar beroepskader en omgekeerd;

— pensioen op basis van gepresteerde dagen met een minimum van één jaar van zodra benoemd;

— très peu de volontaires, trop d'officiers: il s'agit d'inverser cette proportion;

— depuis la suspension du service militaire, le recrutement est extrêmement limité et insuffisant (20 par an): même si on recrutait 600 réservistes par an, cela prendrait encore plusieurs années avant d'atteindre l'objectif visé.

4.4. **Recrutement**

— groupes-cibles: tant les citoyens que les anciens militaires de carrière;

— une adaptation de la législation s'impose afin d'accroître l'attrait de la réserve à la fois pour les candidats potentiels et pour leurs employeurs;

— augmenter et améliorer la publicité pour la réserve (enseignement secondaire, stages de jeunes, “Journée nationale de la Réserve”, promotion auprès des unités professionnelles, stands de recrutement, création du Conseil supérieur de la réserve militaire, médias sociaux, ...);

— attirer des jeunes par le biais d'un job de vacances dès l'âge de 17 – 18 ans (cf. France).

4.5. **Formation**

— flexibilité maximale adaptée à la fonction et à la mission;

— aptitude physique et entraînement de base comme le soldat professionnel;

— formations nationales et internationales;

— la formation de l'armée doit également être reconnue dans la vie civile;

— formation avec des soldats professionnels.

4.6. **Statut**

— pas de distinction statutaire entre les militaires de carrière et les réservistes en matière de carrière, c.-à-d. intégration complète dans l'armée;

— passage de la réserve au cadre professionnel et inversement;

— pension sur la base des jours prestés avec un minimum d'un an dès la nomination;

- wettelijke bescherming van reservisten tegen ontslag;

- inkomstenverlies en ziekte: gelijkwaardige behandeling van reservisten;

- extralegale voordelen.

4.7. Relaties met de burgermaatschappij en de werkgevers:

- oprichting van een Hoge Raad van de Militaire Reserve, naar Frans voorbeeld (samenstelling; minister van Defensie, politici, hoge militairen, werkgevers, vakbonden, KNVRO-KNUROO, topambtenaren) om de overheid te adviseren en informeren, de band tussen leger en bevolking te versterken, problemen te identificeren en oplossingen aan te reiken onder meer voor de relaties met werkgevers; deze Hoge Raad is het contactorgaan voor politiek, leger en sociale partners;

- betere informatie bezorgen aan de werkgevers over de concrete activiteiten en vaardigheden van “hun” reservisten;

- tewerkstellingsakkoorden afsluiten om ook de werkgever te compenseren voor zijn inspanningen (vb. verlaging sociale lasten);

- geen beperkingen voor oproeping van “ambtenaren-reservisten”;

- keurmerk verlenen aan bedrijven die reservisten tewerkstellen (cf. Frankrijk);

- wegwerken van bestaande belemmeringen voor bepaalde categorieën zoals studenten, werklozen en interim-personeel (bv. vakantiejob bij leger).

4.8 Besluit

- de reserve is nodig en nuttig;

- inspanningen nodig ook buiten Defensie, ook wetgevend;

- integrale aanpak vereist;

- reservisten zijn de ideale ambassadeurs voor het leger door hun dubbele carrière en hun positieve kijk op Defensie.

- protection légale des réservistes contre le licenciement;

- perte de revenus et maladie: traitement équivalent des réservistes;

- avantages extralégaux.

4.7. Relations avec la société civile et les employeurs:

- créer un Conseil supérieur de la Réserve militaire, à l’instar de la France (composé du ministre de la Défense, de responsables politiques, de militaires de haut rang, d’employeurs, de syndicats, de l’URNOR-URNSOR et de hauts fonctionnaires) pour conseiller et informer le gouvernement, renforcer le lien entre l’armée et la population, identifier les problèmes et proposer des solutions, notamment en ce qui concerne les relations avec les employeurs. Ce Conseil supérieur serait l’organe de contact pour les responsables politiques, l’armée et les partenaires sociaux;

- mieux informer les employeurs sur les activités concrètes et les compétences de “leurs” réservistes;

- conclure des accords en matière d’emploi pour récompenser également l’employeur pour ses efforts (par exemple, réduction des charges sociales);

- n’imposer aucune restriction quant au rappel de “réservistes fonctionnaires”;

- mettre en place un label pour les entreprises qui emploient des réservistes (cf. France);

- éliminer les obstacles qui existent pour certaines catégories de personnes, telles que les étudiants, les chômeurs et le personnel intérimaire (autoriser par exemple les jobs de vacances dans l’armée).

4.8. Conclusion

- la réserve est nécessaire et utile;

- des efforts sont également nécessaires en dehors du ministère de la Défense, y compris des efforts législatifs;

- une approche intégrée est indispensable;

- les réservistes sont les ambassadeurs idéaux de l’armée en raison de leur double carrière et de leur regard positif sur la Défense.

5. Adjudant Michel d'Alessandro (Reserve), voorzitter van de Koninklijke Nationale Unie der Reserve-onderofficieren (KNUROO)⁵

De heer d' Alessandro is sinds 35 jaar actief reservist en in het burgerleven bedrijfsleider, waardoor hij ook als werkgever een goede kijk heeft op de problematiek van de reserve en de toegevoegde waarde ervan.

5.1. *Waarom een sterkere reserve?*

— De reserve biedt een potentieel voor snelle en professionele versterking, beschikbaar voor onmiddellijke ontplooiing in crisissituaties of wanneer de nationale veiligheid dit vereist (bv. terrorisme);

— de reserve kan de competenties van de beroepsmilitairen aanvullen en versterken met specifieke vaardigheden (bv. chirurg of kraanbestuurder), ook bij operaties;

— de reserve is een toegevoegde waarde voor het Belgische bedrijfsleven en het bbp in zogenaamde *Civil and Military Cooperation* programma's (CIMIC), wat in België onvoldoende ontwikkeld is. Vele landen, o.a. Frankrijk, Nederland, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten, hebben een sterk uitgewerkt CIMIC-programma waar bij buitenlandse operaties een aantal reservisten de vertegenwoordiger zijn van een bedrijf van hun land en die, eens het conflict beëindigd, hun bedrijf kunnen inschakelen in de projecten van wederopbouw. Dit moedigt uiteraard de betrokken bedrijven aan om reservisten aan te leveren;

— de reserve zorgt voor een optimalisatie van het budget van Defensie; de reservist fungeert immers als interim en kan efficiënter worden ingezet.

5.2. *Omdraaien van de leeftijds piramide, aantrekken en rekruteren van reservisten via een beter sociaal statuut*

Veel andere landen nemen maatregelen om de reserve aantrekkelijker te maken; in andere landen zoals het Groot Hertogdom Luxemburg is militaire dienst dan weer een voorwaarde om overheidsambtenaar te kunnen worden. Enkele voorstellen die men zeker moet overwegen:

— men moet aan de reservisten een volwaardige militaire opdracht toevertrouwen en ze volledig inschakelen in het militaire gebeuren;

⁵ Zie ook presentatie als bijlage.

5. Adjudant Michel d'Alessandro (Réserve), président de l'Union royale nationale des sous-officiers de réserve (URNSOR)⁵

M. d'Alessandro est réserviste actif depuis 35 ans et chef d'entreprise dans la vie civile, ce qui signifie qu'en tant qu'employeur, il comprend également très bien la problématique de la réserve, ainsi que sa valeur ajoutée.

5.1. *Pourquoi une réserve plus forte?*

— la réserve offre un potentiel de renforcement rapide et professionnel, directement déployable pour faire face à des situations de crise ou lorsque la sécurité nationale l'exige (le terrorisme par exemple);

— la réserve peut compléter et renforcer les compétences des militaires de carrière par des compétences spécifiques (chirurgien ou grutier par exemple), y compris dans le cadre d'opérations;

— la réserve est une valeur ajoutée pour les entreprises belges et le PIB dans le cadre de ce qu'on appelle les actions civilo-militaires (ACM ou CIMIC pour *Civil and Military Cooperation*), qui sont insuffisamment développées en Belgique. De nombreux pays, comme la France, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et les États-Unis, ont une ACM très développée dans le cadre de laquelle plusieurs réservistes représentent une entreprise de leur pays lors d'opérations à l'étranger et qui, une fois le conflit terminé, peuvent impliquer leur entreprise dans des projets de reconstruction. Bien entendu, cela encourage les entreprises impliquées à fournir des réservistes;

— la réserve permet une optimisation du budget de la Défense. Le réserviste fait en effet office d'intérimaire et il peut donc être utilisé de manière plus efficace.

5.2. *Inverser la pyramide des âges, attirer et recruter des réservistes en améliorant leur statut social*

De nombreux autres pays prennent des mesures pour rendre la réserve plus attrayante. Ainsi, dans d'autres pays, comme au Grand-Duché de Luxembourg, le service militaire est une condition préalable pour devenir fonctionnaire. Voici quelques propositions qu'il convient certainement de prendre en considération:

— il convient de confier aux réservistes une mission militaire à part entière et de les associer pleinement aux activités militaires;

⁵ Voir également le diaporama en annexe.

— reservisten moeten dezelfde barema's genieten als beroepsmilitairen;

— reservisten moeten een volwaardig aanvullend pensioen genieten;

— reservisten moeten beroep kunnen doen op een aangepaste ongevallenverzekering;

— bij voorrang werven uit het openbaar ambt;

— een vast aantal dagen toekennen voor wederoproping, zodat de reservist geen vakantiedagen hoeft op te nemen en er tijd blijft voor de familie;

— bij de invoering van het eenheidsstatuut heeft men geen rekening gehouden met een aantal aspecten die de reserve betreffen, o.a. faciliteiten bij wederoproping;

— sinds de regionalisering is er een onderscheid tussen federale en gewestelijke ambtenaren; voor deze laatste is er niets voorzien in het kader van de reserve;

— gelijkschakelen van dienstdagen in de reserve met het aantal verplichte dagen voor beroepsopleiding;

— *On the job training* in het weekend door reservisten voor reservisten i.p.v. door beroepsmilitairen zodat deze geen inhaalverlof moeten nemen voor weekenddienst;

— erkenning van militaire opleidingen door burgerinstanties (vb. EHBO, chauffeur);

— verlaging van sociale lasten voor reservisten onder de wapens;

— geïnstitutionaliseerd contactpunt tussen werkgevers, sociale partners en Defensie (Hoge Raad van de Reserve);

— Strategische CIMIC-programma's: dit komt de Belgische economie ten goede en zou ook extra werkgelegenheid creëren;

— informatie vanwege de eenheid van de reservist aan diens werkgever over de reden van een bepaalde wederoproping (bijvoorbeeld operatie *Vigilant Guardian*, of bijstand bij calamiteiten) zou veel meer goodwill kweken.

— les réservistes doivent bénéficier des mêmes barèmes que les militaires de carrière;

— les réservistes doivent bénéficier d'une véritable pension complémentaire;

— les réservistes doivent avoir accès à une assurance accidents appropriée;

— il convient de recruter en priorité dans la fonction publique;

— il convient d'allouer un nombre fixe de jours de rappel, afin que le réserviste n'ait pas à prendre de congés et qu'il ait encore du temps pour sa famille;

— lors de l'instauration du statut unique, il n'a pas été tenu compte d'un certain nombre d'aspects liés à la réserve, tels que les facilités en cas de rappel;

— depuis la régionalisation, une distinction a été faite entre les fonctionnaires fédéraux et régionaux. Rien n'a été prévu pour ces derniers dans le cadre de la réserve;

— il convient d'harmoniser les jours de service dans la réserve avec le nombre de jours obligatoires pour la formation professionnelle;

— il serait préférable que les formations en cours d'emploi organisées pendant le week-end pour les réservistes soient dispensées par des réservistes plutôt que par des militaires de carrière, de sorte que ces derniers ne doivent pas prendre des jours de repos compensatoires pour avoir travaillé le week-end;

— les formations militaires devraient être reconnues par les autorités civiles (par exemple premiers secours, chauffeur);

— il convient de réduire les charges sociales pour les réservistes sous les armes;

— il convient de mettre en place un point de contact institutionnalisé entre les employeurs, les partenaires sociaux et la Défense (Conseil supérieur de la Réserve);

— il convient d'élaborer des ACM stratégiques: ils profiteraient à l'économie belge et permettraient également la création d'emplois supplémentaires;

— l'unité du réserviste devrait informer son employeur de la raison d'un rappel en particulier (par exemple, l'opération *Vigilant Guardian* ou une assistance en cas de catastrophe), ce qui générerait beaucoup plus de bonne volonté.

5.3. *Motivatatie van de reservisten stimuleren*

— het komt erop aan de reservist blijvend te motiveren voor diens inzet. Hier is nog heel wat ruimte voor verbetering;

— de actieve reservist toelaten tot bepaalde (militaire) opleidingen en vormingen (talen, commando, duiker...); dit motiveert de reservist en geeft hem tevens een meerwaarde;

— flexibiliteit van het statuut voor alle graden en niet uitsluitend voor officieren: zo kan een reserveofficier een opleiding tot kapitein volgen van vier weken, gespreid in twee modules over twee per jaar; daarentegen echter kan de opleiding van reservisten tot adjudant (eveneens vier weken) niet over twee jaar gespreid worden;

— de graad van de reservist gelijke tred laten houden met diens promoties in zijn burgerloopbaan.

5.4. *Besluit*

— Een sterke reserve biedt een echte meerwaarde aan alle partijen (Defensie, werkgever, reservist) en aan de ganse maatschappij.

— Een sterke reserve uitbouwen vereist voldoende politieke wil en is een omvangrijk werk van lange adem.

— Door de complexiteit van de materie moet dit op het hoogste politieke niveau (kernkabinet) gebeuren, multidisciplinair en in overleg met de sociale partners.

6. Majoor Arnaud le Grelle (Reserve), adjunct Operations Officer, Special Operations Regiment, en regionaal directeur van Federgon (Federatie van HR-dienstverleners)⁶

Als reservist werkt de heer le Grelle in een exclusief militaire functie, net zoals een beroepsmilitair.

De heer Le Grelle preciseert dat zijn presentatie tweevoudig is: hij geeft zowel het standpunt weer van de raad van bestuur van Federgon inzake de eventuele omvorming van het concept van reserve als zijn eigen ervaring als reservist.

Federgon vertegenwoordigt de bedrijven uit de

⁶ Zie ook presentatie als bijlage.

5.3. *Stimuler la motivation des réservistes*

— il convient de motiver en permanence les réservistes dans leur engagement. Il reste fort à faire dans ce domaine;

— permettre au réserviste actif d'accéder à certaines formations (militaires): langues, commandement, plongeur, etc., afin de le motiver et d'accroître sa plus-value;

— flexibilité du statut pour tous les grades et pas exclusivement pour les officiers: un officier de réserve peut ainsi suivre une formation de capitaine de quatre semaines, répartie en deux modules par an sur deux ans; la formation des réservistes pour devenir adjudants (quatre semaines également), en revanche, ne peut être étalée sur deux ans;

— aligner le grade du réserviste sur ses promotions dans sa carrière civile.

5.4. *Conclusion*

— une réserve forte offre une véritable plus-value à toutes les parties (Défense, employeur, réserviste) et à l'ensemble de la société;

— construire une réserve forte exige une volonté politique suffisante, il s'agit d'un travail d'envergure et de longue haleine;

— compte tenu de la complexité de la matière, cette matière doit être réglée au plus haut niveau politique (cabinet restreint), de manière pluridisciplinaire et en concertation avec les partenaires sociaux.

6. Major Arnaud le Grelle (Réserve), adjoint Operations Officer, Special Operations Regiment, et directeur régional de Federgon (Fédération des prestataires de services RH)⁶

En tant que réserviste, M. le Grelle occupe une fonction exclusivement militaire, au même titre qu'un militaire de carrière.

M. le Grelle précise que son propos sera double. Il exposera la position du Conseil d'Administration de Federgon quant à l'hypothèse d'un redéploiement du concept de réserve. Ensuite, il témoignera de son expérience en tant que réserviste et non plus au nom de son employeur.

Federgon représente les entreprises des secteurs

⁶ Voir également la présentation en annexe.

sectoren van interim, de rekrutering en selectie, outplacement, project sourcing, en dienstverlening aan personen. De 550 lidbedrijven begeleiden jaarlijks zowat 850 000 personen op de arbeidsmarkt in België.

6.1. *Uitdagingen op de arbeidsmarkt evenals voor Defensie*

- vergrijzing;
- migratie;
- digitalisering;
- globalisering;
- technologische evolutie (bv. artificiële intelligentie);

Deze vijf uitdagingen dragen bij tot de schaarste op de arbeidsmarkt. Ze zijn niet uniek voor België maar om verscheidene redenen zijn ze hier door hun onderlinge verwevenheid, heftiger dan in andere landen van de EU. Dit gegeven moet men goed voor ogen houden om het standpunt te begrijpen van bedrijven inzake een mogelijke reactivering van de reserve.

6.2. *Reservisten en arbeidsmarkt: van uitdaging naar opportuniteit*

Op verzoek van de Europese Commissie heeft de raad van bestuur van Federgon een standpunt geformuleerd over de uitbouw van een ruimere en beter beschikbare reserve om te voldoen aan de Belgische veiligheidsnoden. Dit standpunt omvat vier punten:

— De HR-dienstverleners zijn zich bewust van de huidige veiligheidssituatie en van de noodzaak om meer en beter bij te dragen aan de veiligheid. Na de aanslagen in 2016 bleek zowel bij werknemers als -gevers een groot wantrouwen te bestaan jegens bepaalde bevolkingsgroepen. Soms gaat het om tewerkstelling in zeer veiligheidsgevoelige omgevingen.

— Dualiteit op de arbeidsmarkt en *war for talent*. In België zijn de spanningen op de arbeidsmarkt en het gebrek aan de juiste competenties het grootst van de ganse eurozone. Hiervan is ook Defensie het slachtoffer.

de l'interim, du recrutement, search & selection, de l'outplacement, du project sourcing, de l'interim management, des entreprises de learning & development et de services aux personnes. L'ensemble des 550 affiliés accompagnent annuellement environ 850 000 personnes sur le marché du travail en Belgique.

6.1. *Défis sur le marché du travail et pour la Défense*

- vieillissement;
- migration;
- digitalisation;
- mondialisation;
- évolution des technologies (par exemple, intelligence artificielle);

Ces cinq défis participent et aiguïssent la pénurie de main d'œuvre. Ces défis ne sont pas spécifiques à la Belgique mais, pour des raisons diverses, c'est en Belgique, qu'ils se manifestent, dans leur imbrication, de la manière la plus aigüe, de tous les pays de l'UE. Ce constat est primordial à retenir pour comprendre la position des entreprises face à une possible réactivation du concept de réserve.

6.2. *Réservistes et marché du travail: un défi à transformer en opportunité*

A la demande de la Commission européenne, le Conseil d'Administration de Federgon a formulé un positionnement préliminaire relatif à la mise sur pied d'une réserve plus large et plus disponible pour faire face aux défis sécuritaires auxquels est confronté la Belgique. Sa position tient en quatre points :

— Les prestataires de services RH sont conscients de la situation actuelle en termes de sécurité et de la nécessité de renforcer et d'améliorer cette dernière. Les attentats de 2016 ont attisé la méfiance des travailleurs comme des employeurs à l'égard de certains groupes de la population. Parfois, il s'agit d'emplois dans des milieux particulièrement sensibles sur le plan de la sécurité.

— Dualité sur le marché du travail et guerre des talents. La Belgique est le pays de la zone euro où les tensions sur le marché du travail sont les plus fortes et le manque de compétences adéquates, le plus criant. La Défense en fait également les frais.

— Noodzaak aan een *win-win-win deal* tussen Defensie, werkgevers en reservisten: volgens de HR-dienstverleners wegen de voordelen voor de werkgevers lang niet op tegen de nadelen van de periodes van afwezigheid van de reservisten. Enkel een alomvattend systeem van *compensations and benefits* kan de afwezigheid van de reservist compenseren.

— *User pay system* en *level playing field* tussen beroepsmilitair en reservist.

6.3. **Besluit**

— *Toegevoegde waarde voor Defensie*

- Defensie kan beroep doen op onmiddellijk beschikbare militaire competentie.
- Reservisten bieden naast hun competentie ook een eigen “civiele” manier van denken en handelen waardoor sommige processen sneller verlopen.

— *Toegevoegde waarde voor de werkgever*

- Er is geen tastbare toegevoegde waarde voor de werkgever, die zijn werknemer regelmatig moet missen.

Bijvoorbeeld, indien een werknemer sportief en gezond is, is dit dan oorzaak of gevolg van zijn activiteit als reservist ?

— *Toegevoegde waarde voor de werknemer*

- Twee jobs en de koppeling tussen beide functies is moeilijk.
- Minder persoonlijke tijd en afbouw van de beschikbare vakantiedagen;

— *Algemene conclusie*

Het alomvattende conceptuele kader van de reserve moet worden herdacht en hervormd om dit aan te passen aan de hoge eisen die de nieuwe veiligheidscontext stelt, met het oog op een sterkere, completere en meer flexibele Defensie en die beantwoordt aan de eisen van zowel het bedrijfsleven als van de reservisten.

— Nécessité d'un accord *win-win-win* entre la Défense, les employeurs et les réservistes: selon les prestataires de services RH, les avantages pour les employeurs ne compensent pas les inconvénients liés aux périodes d'absence des réservistes. Seul un système global de *compensations and benefits* permettrait de compenser cette absence.

— *User pay system* et *level playing field* entre le militaire de carrière et le réserviste.

6.3. **Conclusion**

— *Valeur ajoutée pour la Défense*

- La Défense peut recourir à une compétence militaire immédiatement disponible.
- Outre leurs compétences, les réservistes apportent également une façon de penser et d'agir “civile”, qui leur est propre et qui a pour effet d'accélérer certains processus.

— *Valeur ajoutée pour l'employeur*

- Aucune valeur ajoutée tangible pour l'employeur qui doit régulièrement se passer des services de son employé.

A titre d'exemple: l'employé est sportif et en bonne santé. Est-ce une cause ou une conséquence de son activité de réserviste ?

— *Valeur ajoutée pour le travailleur*

- Deux emplois et difficulté de combiner deux fonctions.
- Moins de temps pour soi et réduction des jours de vacances disponibles;

— *Conclusion générale*

Le cadre conceptuel global de la réserve doit être repensé et réformé pour répondre aux exigences élevées que nous impose le nouveau contexte de la sécurité en vue de permettre une Défense plus forte, plus complète et plus flexible et qui soit en capacité de répondre aux contraintes des entreprises et des réservistes.

7. Professor em. in activiteit Wally Struys, Koninklijke Militaire School⁷

Professor Struys geeft een aantal beschouwingen mee uit de defensie- economie.

7.1. *Vraagzijde*

De gewijzigde geopolitieke situatie en de terreurdreiging beïnvloeden de vraag naar zowel beroepssoldaten als reservisten. De heer Struys meent dat de inzet van beroepsmilitairen in het kader van operatie *Vigilant Guardian* niet echt wenselijk is, tenzij uit oogpunt van public relations. De inzet van de reserve lijkt hiervoor meer aangewezen, al is het de vraag of dit dan niet beter onder de koepel van de nieuw opgerichte Dienst Algemene Beveiliging (DAB) zou verlopen.

Wegens de zeer onzekere veiligheidssituatie heeft Defensie nood aan flexibiliteit en aanpassingsvermogen zowel voor het beroepskader als de reserve. Dit heeft uiteraard belangrijke gevolgen voor de opleiding en beschikbaarheid van de inzetbare reservisten. De reserve moet efficiënt en doelmatig zijn, in ondersteuning van beroepseenheden.

7.2. *Aanbodzijde*

Naast het materieel, dat identiek moet zijn aan dat van het beroepskader, omhelst dit het menselijk kapitaal en het budget.

Onder het menselijk kapitaal vallen naast de klassieke gevechts- en ondersteunende functies, de specifieke vaardigheden eigen aan de moderne burgermaatschappij toegepast in een militaire omgeving (ICT, cybernetica, nanotechnologie, juristen, sociologen...). De inzet van reservisten van deze tweede categorie is totaal verschillend van de eerste en vereist een zeer grote flexibiliteit maar biedt tevens een waaier aan mogelijkheden.

7.3. *Behoeftenzijde*

De professor raamt het benodigd aantal reservisten in absolute cijfers op 4000 tot 6000, te verdelen over de klassieke en specifieke functies. Men kan dit preciezer uitdrukken in het vereiste aantal reservisten per dag per jaar, bijvoorbeeld 6000 reservisten gedurende 20 dagen per jaar, of 3000 reservisten gedurende 40 dagen per jaar, wat telkens 120 000 reservisten-dagen geeft per jaar. Deze opdeling en precisering dient men vooraf te maken. Bij de generalisten zal de inzetbaarheid wellicht

⁷ Zie ook presentatie als bijlage.

7. Professeur ém. en activité Wally Struys, École royale militaire⁷

Le professeur Struys livre quelques réflexions puisées dans l'économie de défense.

7.1. *La demande*

L'évolution des risques géopolitiques et la menace terroriste influencent la demande, tant en soldats d'active qu'en réservistes. M. Struys estime que l'engagement de militaires d'active dans le cadre de l'opération *Vigilant Guardian* n'est pas vraiment souhaitable, sauf si l'on se place sous l'angle des relations publiques. L'engagement de la réserve paraît plus indiqué, même si l'on peut se demander s'il ne serait pas préférable de l'organiser sous la coupole de la Direction de la Sécurisation (DAB) récemment créée.

En raison du climat particulièrement incertain en matière de sécurité, la Défense a besoin de flexibilité et de capacité d'adaptation, pour le cadre d'active comme pour la réserve. Ces besoins exercent une influence non négligeable sur la formation et la disponibilité des réservistes mobilisables. La réserve doit être efficace et efficiente, en appui des unités d'active.

7.2. *L'offre*

Outre le matériel, qui doit être identique à celui du cadre d'active, les moyens et les instruments recouvrent le capital humain et le budget.

Le capital humain englobe, outre les fonctions classiques de combat et d'appui, les fonctions de savoir-faire spécifiques caractéristiques d'une société civile moderne appliquées à un environnement militaire (TIC, cybernétique, nanotechnologies, juristes, sociologues...). L'engagement de réservistes de cette deuxième catégorie diffère totalement de la première et exige une très grande flexibilité, mais offre également un large éventail de possibilités.

7.3. *La satisfaction des besoins*

En chiffres absolus, le professeur estime le nombre de réservistes requis entre 4 000 et 6 000, à répartir entre les fonctions classiques et spécifiques. Il est possible de donner des chiffres plus précis selon le nombre de réservistes requis par jour et par année, par exemple 6 000 réservistes pendant 20 jours par an, ou 3 000 réservistes pendant 40 jours par an, ce qui donne chaque fois 120 000 réservistes / jours / an. Cette subdivision et cette précision doivent être faites

⁷ Voir également la présentation jointe en annexe.

uitgedrukt worden in een vast minimumaantal dagen per jaar, eventueel gespreid over een aantal modules, terwijl de specialistische profielen kunnen worden ingezet naargelang de behoeften van het moment ('à la carte'), eventueel zelfs vanop hun gewone werkplek.

7.4. *Kwalitatieve aspecten*

De reguliere legereenheden hebben het steeds moeilijker om enerzijds hun bestaande, klassieke capaciteit op peil te houden en anderzijds hun capaciteit uit te bouwen in de noodzakelijke nieuwe vaardigheden, complementair aan de bestaande. Ze kunnen dit brede spectrum van vaardigheden onmogelijk volledig afdekken en daar kunnen dus reservisten worden ingeschakeld.

Professor Struys merkt op dat de passage bij de reserve zich ook kan inpassen in de huidige tendens waarbij een professioneel leven meerdere opeenvolgende jobs omvat en levenslange tewerkstelling bij dezelfde werkgever een zeldzaamheid wordt. Dit geldt zowel voor de generalistische als voor de specialistische functies.

Defensie kan bij gebruik van specialistische reservisten genieten van een comparatief voordeel, doordat de beroepsmilitairen in die specialisaties minder goed opgeleid zijn.

7.5. *Win-win*

Om tot een *win-win* situatie te komen moeten alle partijen meewerken: Defensie biedt door de opleiding, vorming en training van de reservist een voordeel aan de werkgever en aan de reservist (zowel privé als publieke sector). De reservist biedt aan zijn werkgever een mogelijkheid van flexibele inzet (seizoensgebonden activiteit, deeltijds werk). Op die manier zal de burgermaatschappij niet alleen een reserve zijn voor Defensie, maar zal Defensie ook een reserve zijn voor de burgermaatschappij.

7.6. *Middelen en budget*

Sinds 1995 slinkt het budget van Defensie gestaag, in tegenstelling tot het toenemende bbp. Op het einde van deze legislatuur zal het Defensiebudget nog amper 0,5 percent van het bbp bedragen. Het budget voor de reserve hangt uiteraard af van het globaal Defensiebudget en is dus uiterst beperkt en problematisch. De reserve mag immers geen bedreiging zijn voor het budget van het beroepsleger.

au préalable. Chez les généralistes, la disponibilité se traduira sans doute par un nombre minimum fixe de jours par an, éventuellement répartis à travers une série de modules, tandis que les profils spécialisés pourront être engagés en fonction des besoins du moment ('à la carte'), éventuellement même depuis leur lieu de travail habituel.

7.4. *Aspects qualitatifs*

Les unités de l'armée régulière éprouvent de plus en plus de difficultés, d'une part, à maintenir leurs capacités classiques existantes et, d'autre part, à développer leurs capacités dans les nouvelles compétences nécessaires, complémentaires aux capacités actuelles. Il leur est impossible de couvrir complètement ce large éventail de compétences, d'où l'intérêt de recourir à des réservistes.

Le professeur Struys souligne que le passage dans la réserve peut aussi s'inscrire dans la tendance actuelle, où la vie professionnelle est rythmée par l'exercice de plusieurs emplois successifs et où il devient rare de travailler toute sa carrière pour un seul et même employeur. Cela vaut aussi bien pour les fonctions généralistes que pour les fonctions spécialisées.

En recourant à des réservistes spécialisés, la Défense peut bénéficier d'un avantage comparatif car les militaires de carrière sont moins bien formés à ces spécialisations.

7.5. *Situation gagnant-gagnant*

Pour parvenir à une situation gagnant-gagnant, toutes les parties doivent collaborer: en formant et en entraînant le réserviste, la Défense offre un avantage à l'employeur et au réserviste (du secteur privé ou public). Le réserviste offre à son employeur la possibilité d'une mise à disposition flexible (activité saisonnière, travail à temps partiel). Comme ça, la société civile sera une réserve pour la Défense, et la Défense sera également une réserve pour la société civile.

7.6. *Moyens et budget*

Depuis 1995, le budget de la Défense est en diminution constante, contrairement au PIB qui, lui, augmente. À la fin de cette législature, le budget de la Défense représentera à peine 0,5 % du PIB. Le budget de la réserve dépend évidemment du budget global de la Défense et est donc extrêmement limité et problématique. En effet, la réserve ne doit pas compromettre le budget de l'armée professionnelle.

7.7. *Besluit*

De reserve is absoluut noodzakelijk mits de behoeftes duidelijk gedefinieerd worden, de middelen behoorlijk worden toegewezen (m.i.v. personeel, uitrusting en werkingsbudget). Uiteraard is de politieke wil vereist om Defensie op deze wijze uit te bouwen.

8. **Vaandrig-ter-zee Emmanuel Reynaerts (Reserve), voorzitter van de koninklijke vereniging der militairen in het Reservekader van de Marine**⁸

De heer Reynaerts wijst er vooraf op dat er zowel binnen de reserve-verenigingen als bij Defensie een werkgroep “Toekomst van de Reserve” actief is.

8.1. *De huidige toestand van de reserve*

De 1 353 getrainde leden van de reserve presteren jaarlijks gemiddeld 19 000 dagen, verspreid over de verschillende componenten.

De getrainde reservisten hebben dezelfde taken als de beroepsmilitairen (“A=R”) en het gaat dus lang niet uitsluitend om specialisten, wat volgens de heer Reynaerts een hardnekkig misverstand is. Zo zijn er binnen de marinecomponent vijf divisies die autonoom door reservisten worden beheerd.

Door de opschorting van de dienstplicht, vergrijzing en ontslag verdwijnt het overgrote deel van de reserve binnen vijf jaar en uiteindelijk zullen er dan nog slechts 177 actieve personen overblijven. Indien men een reserve van minstens 3000 manschappen wil uitbouwen is er haast bij. Defensie kan dit echter nooit alleen realiseren en heeft de parlementaire steun nodig.

8.2. *Toekomst van de reserve*

Gelet op de urgentie, is een simultane en alomvattende aanpak vereist via wetgeving, promotie, (sociaal) overleg en communicatie. Om tot volwaardige gemengde loopbanen te komen, moeten reservisten en beroepsmilitairen hetzelfde statuut krijgen.

De wetgeving moet ook de toekomstige noden dekken, teneinde eindeloze hervormingen te vermijden en stabiliteit te creëren. De wet moet zo weinig mogelijk beperkingen bevatten naar leeftijd, termijnen en verplichtingen en aan de Minister van Defensie en aan de organen van Defensie de nodige ruimte geven om de

⁸ Zie ook presentatie als bijlage.

7.7. *Conclusion*

La réserve est absolument indispensable, à condition de définir clairement les besoins et d'allouer correctement les ressources (en ce compris le personnel, l'équipement et le budget de fonctionnement). Bien entendu, un tel développement de la Défense requiert de la volonté politique.

8. **Enseigne de vaisseau Emmanuel Reynaerts (Réserve), président de l'Association royale des militaires du Cadre de réserve de la Marine**⁸

M. Reynaerts précise, en préambule, qu'un groupe de travail “Avenir de la réserve” est actif tant au sein des associations de réservistes qu'au sein de la Défense.

8.1. *La situation actuelle de la réserve*

Les 1 353 membres entraînés de la réserve travaillent en moyenne 19 000 jours par an, répartis entre les différentes composantes.

Les réservistes entraînés ont les mêmes missions que les militaires de carrière (“A=R”) et il ne s'agit donc plus exclusivement de spécialistes – un malentendu qui, selon M. Reynaerts, a la vie dure. Il existe ainsi au sein de la composante marine cinq divisions gérées de manière autonome par des réservistes.

En raison de la suppression du service militaire obligatoire, du vieillissement et des départs, la grande majorité de la réserve disparaît dans les cinq ans et il ne restera finalement que 117 personnes actives. Si l'on entend constituer une réserve d'au moins 3 000 effectifs, il n'y a pas de temps à perdre. La Défense ne pourra toutefois jamais y parvenir seule, le soutien du Parlement est indispensable.

8.2. *Avenir de la réserve*

Vu l'urgence, une approche simultanée et globale est nécessaire dans les domaines de la législation, de la promotion, de la concertation (sociale) et de la communication. Pour aboutir à des carrières mixtes à part entière, il faut que les réservistes et les militaires de carrière bénéficient d'un statut identique.

La législation doit également pourvoir aux besoins futurs, afin d'éviter d'éternelles réformes et afin de créer de la stabilité. La loi doit comporter un minimum de restrictions, de délais et d'obligations, et accorder aux organes de la Défense la latitude nécessaire pour préciser les prérequis statutaires en fonction des besoins.

⁸ Voir également présentation en annexe.

statutaire voorwaarden te bepalen overeenkomstig de noden. M.b.t. het sociaal statuut moet overleg plaatsvinden in de dringend op te richten interministeriële Hoge Raad voor de Militaire Reserve.

8.3. **Besluit**

Er is een gelijktijdige en alomvattende aanpak vereist van volgende pijnpunten:

- statutaire en feitelijke gelijkheid tussen beroeps-militairen en reservisten;
- wettelijke regeling die de nodige flexibiliteit biedt;
- overleg tussen alle betrokken partijen.

Dit is de voorwaarde om de reeds geschetste “win-win-win” te realiseren.

9. **Fregatkapitein Kurt Engelen (Reserve), hoofd van de sectie Europese Unie, Stafdepartement Strategie**

De heer Engelen geeft zijn eigen visie geven op het concept van de operationele reserve en spreekt in eigen naam. Zijn argumenten zijn het resultaat van meer dan 25 jaar ervaring als actieve reservist en van zijn contacten met een groot aantal collega's reservisten in andere landen.

De heer Engelen deed zijn legerdienst als kandidaat-reserveofficier bij de marine in 1989 en was de officier aan boord van een mijnenjager. Na zijn legerdienst, bleef hij nog een tijd lang als varend officier in het mijnenbestrijding-reservesmaldeel. In 2003 werd hij gemuteerd naar de Belgische militaire vertegenwoordiging bij de NAVO met een jaarlijkse wederoproeping van een tiental dagen om de actieve officieren van zijn eenheid te versterken en de leiding te nemen over NAVO-crisis management oefeningen. In maart 2015 werd één van de actieve officieren van zijn eenheid onverwacht onbeschikbaar en werd de heer Engelen terug opgeroepen om de vacante functie tijdelijk in te vullen. Drie jaar lang werkte hij drie à vier dagen per week als actieofficier en vertegenwoordigde hij de Belgische Defensie in de werkgroepen van het Militair Comité van de NAVO over coöperatieve veiligheid, training en oefeningen, lucht- en raketafweer en operaties in de Balkan. Tijdens diezelfde periode bleef hij lesgeven in de hogere stafopleiding aan de Koninklijke Militaire School. Hij werd bevorderd tot fregatkapitein en staat sinds 1 maart 2018 aan het

Concernant le statut social, la concertation requise doit s'opérer au sein du Conseil supérieur interministériel pour la Réserve militaire, qui doit être créé de toute urgence.

8.3. **Conclusion**

Une approche simultanée et globale des problématiques suivantes s'impose:

- égalité statutaire et de fait entre militaires de carrière et réservistes;
- une réglementation légale offrant la flexibilité requise;
- concertation entre toutes les parties concernées.

Telle est la condition pour pouvoir réaliser le “win-win-win” déjà évoqué précédemment.

9. **Le capitaine de frégate Kurt Engelen (réserve), chef de la section Union européenne, département d'état-major Stratégie**

M. Engelen expose sa manière de concevoir la réserve opérationnelle et indique qu'il s'exprime en son nom personnel. Ses arguments sont le fruit de plus de 25 ans d'expérience en tant que réserviste actif et de ses contacts avec un grand nombre de collègues réservistes d'autres pays.

M. Engelen a fait son service militaire en tant que candidat officier de réserve à la marine en 1989 et a été officier de pont à bord d'un chasseur de mines. Après son service militaire, il est resté un certain temps dans l'escadrille de réserve de lutte contre les mines en tant qu'officier navigant. En 2003, il a été muté à la représentation militaire belge auprès de l'OTAN. Il a également été rappelé tous les ans pendant une période d'une dizaine de jours afin de renforcer les officiers du service actif de son unité et de prendre le commandement d'exercices de gestion de crise de l'OTAN. En mars 2015, l'un des officiers de son unité en service actif est devenu indisponible de façon inopinée et M. Engelen a été rappelé afin de remplir provisoirement la fonction vacante. Durant trois années, il a travaillé trois à quatre jours par semaine en tant qu'officier en service actif et a représenté la Défense belge au sein des groupes de travail du Comité militaire de l'OTAN consacrés à la sécurité coopérative, aux entraînements et exercices, à la défense antiaérienne et antimissile et aux opérations dans les Balkans. Au cours de cette

hoofd van de sectie Europese Unie op het Departement Strategie van de Defensiestaf.

Een beter concept van rekrutering, opleiding en inschakeling van de reserve kan een doorslaggevende bijdrage vormen voor de huidige en toekomstige uitdagingen bij Defensie.

Alleen al het woord “reserve” roept iets op dat maar uitzonderlijk en slechts indien nodig wordt gebruikt. Voor een deel van de reservisten is dat nu niet langer het geval. Tegenwoordig zijn er al reservisten die deeltijds voor Defensie werken. Om zijn status van getrainde reservist te behouden, moet de betrokkene nu op één jaar zeven dagen werken. Dat is een volstrekt willekeurig criterium, want niemand kan operationeel zijn met een opleiding van zeven dagen op een jaar. Men moet evolueren naar een concept waarbij opleiding en training de reservist echt in staat stellen om door Defensie te worden ingezet. Een concept ook waarbij de betrokkene een toegevoegde waarde kan zijn, veeleer dan dat hij een bijkomende last vormt voor de eenheden; die moeten hem in de huidige regeling tijdens de volledige duur van de rappeltijd opnieuw inwerken en hem na een jaar afwezigheid een broodnodige minimumopleiding geven.

De huidige “nieuwe reserve”, heeft bewezen dat het concept gefaald heeft. Het is volledig onaangepast om een echte werkende reserve uit te bouwen en te laten renderen. Er wordt hierover te kleinschalig nagedacht waarbij alles binnen de bestaande middelen, binnen de bestaande wetgeving en op basis van bestaande reglementen moet worden gerealiseerd.

De heer Engelen was lange tijd werkzaam als *change management consultant* en volgende elementen zijn het resultaat van zijn eigen ervaringen zowel uit zijn burgerverleden als uit zijn militaire ervaring.

De afgelopen drie jaar heeft de spreker de gelegenheid gehad om te gaan met mensen die in hun respectieve strijdmacht allen reservist waren.

Bij de Franse, Britse, Canadese en Duitse reservisten was de vaststelling dezelfde: hun landen pakten de valorisatie van hun reserve beter aan dan België.

In die buurlanden en bij die bondgenoten wordt de reservist tijdens zijn rappeltijd als een volwaardige soldaat beschouwd. Hij voert dezelfde taken uit, inclusief een langere operationele inzet, geniet dezelfde voordelen, heeft toegang tot dezelfde cursussen en ontvangt

même période, il a continué à enseigner dans le cursus supérieur d'état-major à l'École royale militaire. Il a été promu capitaine de frégate et, depuis lors, il est à la tête de la section Union européenne au département Stratégie de l'état-major.

Un meilleur concept de recrutement, de formation et d'emploi de la réserve peut apporter une contribution non négligeable aux défis présents et futurs de la Défense.

Rien que le mot “réserve” évoque déjà quelque chose qu'on n'utilise qu'exceptionnellement en cas de besoin. Pour une partie des réservistes, ce n'est déjà aujourd'hui plus le cas. Il y a déjà aujourd'hui, des réservistes qui travaillent pour la défense à temps partiel. Le réserviste doit prêter sept jours par an pour garder sa qualité de réserviste entraîné. Ceci est un critère tout à fait arbitraire et personne ne peut être opérationnel avec un entraînement de sept jours par an. Il faut évoluer vers un concept où la formation et l'entraînement permettent réellement au réserviste d'être employé par la défense et de lui apporter une valeur ajoutée plutôt que de représenter une charge supplémentaire pour les unités qui passent l'entièreté de la durée de la période de rappel à remettre le réserviste au courant et à lui donner l'entraînement minimum nécessaire après une année d'absence.

La “Nouvelle Réserve” actuelle a prouvé que le concept a échoué. Le concept ne permet pas du tout de constituer une réserve véritablement opérationnelle et de l'exploiter. Elle est envisagée à trop petite échelle, tout devant être réalisé dans le cadre des moyens disponibles, de la législation existante et sur la base des règlements existants.

M. Engelen a longtemps été actif en tant que *change management consultant* et les éléments suivants résultent de ses propres expériences de son passé civil et de son vécu militaire.

Au cours des trois années écoulées M. Engelen a eu l'occasion de côtoyer des gens qui étaient tous réservistes dans leurs forces armées respectives.

Également de la part des militaires de réserve français, britanniques, canadiens et allemands, le constat était le même: ces pays s'y prenaient mieux que la Belgique pour valoriser leur réserve.

Dans ces pays voisins et alliés, le militaire de réserve, pendant le temps qu'il est rappelé est considéré comme un militaire à part entière. Il exécute les mêmes missions, y compris des déploiements opérationnels de longue durée, il jouit des mêmes avantages, il a accès

dezelfde vergoeding als een beroepsmilitair. Dat lijkt *a priori* misschien normaal en men kan zich afvragen waarom de Belgische regeling anders is. Precies daar doen zich de uitzonderingen en beperkingen voor. De reglementen zijn zodanig opgesteld dat bijna alles wat beperkt kan worden, beperkt is: de maximumleeftijd, de duur van de prestaties, de toegang tot de functies, cursussen en examens, de valorisatie van de bij Defensie doorgebrachte tijd voor de berekening van de loopbaanjaren en, natuurlijk, de vergoeding.

Zo wordt een opgeroepen reservist die een volledige maand bij Defensie werkt, betaald in evenveel dertigsten van het salaris van een beroepsactieve militair met dezelfde graad in zijn eerste jaar anciënniteit. Aangezien hij echter alleen van maandag tot vrijdag wordt opgeroepen, wordt hij tijdens de weekends niet betaald en zal hij voor hetzelfde werk voor een volledige maand dus slechts maximaal 22/30sten van het salaris van zijn beroepsactieve collega ontvangen. Van die vergoeding moet men uiteraard nog de sociale bijdragen en de roerende voorheffing aftrekken. Bovendien telt de bij Defensie doorgebrachte werktijd niet mee voor de berekening van de loopbaanduur voor het pensioen.

Een reservist die langere tijd voor Defensie werkt, kan ook onder het statuut van vrijwillige encadreringsprestatie (VEP) vallen, wat wel een stuk gunstiger is. Maar om te voldoen aan de criteria van dat statuut zijn er weer zo veel beperkingen dat dit nooit kan leiden tot een evenwichtig beheer van een carrière als reservist. Het VEP-statuuut is immers beperkt tot 48 maanden over een volledige loopbaan, het kan enkel worden toegekend als de reservist beschikt over speciale vaardigheden die niet of onvoldoende beschikbaar zijn bij Defensie en enkel indien de plaats waarvoor hij is aangenomen cruciaal is voor de werking van de dienst en niet kan worden ingevuld door een actieve militair. Bovendien wordt aan deze reservemilitair geen enkele werkzekerheid geboden voor de duur van zijn prestatie.

De enkele gevallen waarin dit systeem werkt, zijn dan ook veeleer de uitzondering dan de regel.

Het zal niet volstaan om een paar wijzigingen of correcties aan het huidige systeem toe te brengen om een succesvolle reserve uit te bouwen. Dit kan enkel met een fundamentele wijziging van zowel de rekrutering, de opleiding, de inzet als de statuten. Het moet mogelijk en zelfs aantrekkelijk worden gemaakt om deeltijds voor Defensie te werken en ook voor werkgevers moeten de voordelen van die aard zijn dat ze graag instappen in het nieuwe concept.

Door een voor een alle hindernissen en beperkingen weg te werken die tot gevolg hebben dat het huidige

aux mêmes cours et perçoit le même traitement qu'un militaire de carrière. *A priori*, cela peut sembler normal et on pourrait se demander en quoi le système belge est différent. Et c'est là qu'interviennent les exceptions et les restrictions. Les règlements sont ainsi rédigés qu'ils limitent à peu près tout ce qui peut être limité, de l'âge maximum à la durée des prestations en passant par l'accès aux fonctions, au cours, aux examens, à la valorisation de temps passé à la défense pour le calcul des années de carrière et bien entendu la rémunération.

Ainsi, le militaire de réserve rappelé qui travaille un mois complet pour la Défense sera rémunéré en autant de trentièmes du traitement d'un militaire d'active du même grade dans sa première année d'ancienneté. Il ne sera rappelé que du lundi au vendredi, de cette manière il n'est pas payé pendant les week-ends, sur un mois complet il ne percevra donc que maximum 22/30 du traitement de son collègue de l'active pour le même travail. Sur cette rémunération, il faut bien sûr encore retirer les cotisations sociales et le précompte. En plus, le temps passé à travailler pour la Défense n'est pas valorisé dans le calcul de la durée de la carrière pour la pension.

Le réserviste qui travaille longtemps pour la Défense peut également relever de la prestation volontaire d'encadrement (PVE), qui est nettement plus avantageuse. Vu le nombre de contraintes liées aux critères de ce statut, cela ne peut jamais déboucher sur une gestion équilibrée d'une carrière de réserviste. Le statut PVE est en effet limité à 48 mois sur une carrière complète, il ne peut être accordé que si le réserviste dispose d'aptitudes particulières qui ne sont pas ou pas suffisamment disponibles à la Défense et uniquement si l'emploi pour lequel le réserviste est engagé est crucial pour le fonctionnement du service et qu'il ne peut être occupé par un militaire actif. Qui plus est, aucune sécurité d'emploi n'est offerte à ce réserviste pour la durée de la prestation.

Les quelques cas dans lesquels ce système fonctionne sont donc plutôt l'exception que la règle.

Il ne suffira pas d'apporter quelques modifications ou corrections au système actuel pour développer une réserve réussie. Cela passera inéluctablement par une modification fondamentale tant du recrutement, de la formation, de l'engagement que des statuts. La possibilité d'un travail à temps partiel à la Défense doit être prévue et même rendue attrayante, et pour les employeurs, les avantages doivent être tels qu'ils participent volontiers à ce nouveau concept.

En éliminant une par une toutes les entraves et toutes les limitations qui font que le système actuel n'a jamais

systeem nooit echt goed heeft kunnen draaien, en door daar de *best practices* aan toe te voegen van onze burens en bondgenoten die een doeltreffende en functionele reserve hebben, zou men tot een oplossing komen die er als volgt kan uitzien.

De militair zou niet langer reservist zijn, maar deeltijds militair. Hij zou geen deel uitmaken van een groep militairen die men alleen gebruikt als het echt nodig is, maar zou van bij aanvang weten dat hij elk jaar niet zeven of tien dagen zou moeten uittrekken, maar dertig tot zestig dagen actieve militaire dienst. Elke gezonde man of vrouw die wenst deel te nemen aan de verdediging van het land, moet naargelang van zijn/haar competentieniveau toegang hebben tot de status van deeltijds militair als soldaat, onderofficier of officier. Een competente kandidaat die in zijn civiele carrière kennis en vaardigheden heeft opgedaan en die later in zijn carrière beslist om bij Defensie te gaan, mag daarin niet worden gehinderd door zijn leeftijd; integendeel, de ervaring die hij Defensie bijbrengt, moet worden gevaloriseerd en hij zou na zijn initiële opleiding direct moeten kunnen binnengaan in de graad die overeenstemt met zijn competentieniveau.

De status van deeltijds militair zou ook niet beperkt blijven tot specialisten in nichegebieden waar het Defensie aan ontbreekt. Een deeltijds militair kan perfect een militaire functie vervullen, zelfs bij operationele eenheden. De deeltijdse militair zou ook kunnen kiezen voor een gemengde loopbaan en tijdens zijn carrière verscheidene keren van een civiele betrekking naar een functie binnen Defensie kunnen overstappen.

Dat concept werkt bij onze burens; er is geen enkele reden waarom het niet in België zou werken.

Defensie zou zodoende beschikken over een belangrijke bijkomende wervingsreserve van gemotiveerde deeltijdse militairen. Deze kunnen dan ofwel korte periodes werken voor Defensie (of bijkomende opleidingen krijgen) ofwel kiezen om er voor een langere tijd een volwaardige functie uit te oefenen. Ook dit werkt reeds zo in Oostenrijk, Groot-Brittannië en Zwitserland.

Al die deeltijdse militairen zouden dan ook bevoorrechte ambassadeurs van Defensie worden wanneer ze in hun civiele omgeving vertoeven.

Wat moet er veranderen om dit mogelijk te maken?

Dit systeem berust op een driehoek tussen de kandidaat deeltijdse militair, de eventuele werkgever en

pu rééllement fonctionner et en y ajoutant les bonnes pratiques empruntées à nos voisins et alliés qui ont une réserve efficace et fonctionnelle, on arriverait à une situation qui pourrait ressembler à la suivante.

Le militaire ne serait plus réserviste mais militaire à temps partiel. Il ne ferait pas partie d'un groupe de militaires qu'on n'utiliserait que si on en a vraiment besoin, mais saurait d'emblée qu'il consacrerait chaque année, non pas sept ou dix jours mais de trente à soixante jours à son activité militaire. Tout homme ou toute femme en bonne santé qui souhaite participer à la défense du pays doit pouvoir, en fonction de son niveau de compétences, accéder à un statut de militaire à temps partiel comme soldat, sous-officier ou officier. Un candidat compétent qui a accumulé des connaissances et des compétences dans sa carrière civile et qui décide de rejoindre la Défense plus tard dans sa carrière, ne devrait pas être entravé dans sa démarche par son âge; au contraire, cet acquis qu'il apporte à la Défense devrait être valorisé et il devrait pouvoir entrer directement au grade qui correspond à son niveau de compétence après sa formation initiale.

Le statut de militaire à temps partiel ne serait pas non plus limité à des spécialistes dans des domaines de niche qui font défaut à la Défense. Un militaire à temps partiel peut parfaitement occuper une fonction à caractère militaire, même dans des unités opérationnelles. Le militaire à temps partiel pourrait aussi choisir de développer une carrière mixte, et passer plusieurs fois d'un emploi civil à une fonction au sein de la Défense au cours de sa carrière.

Ce concept fonctionne chez nos voisins, il n'y a aucune raison que cela ne fonctionne pas en Belgique.

La Défense disposerait ainsi d'une importante réserve de recrutement supplémentaire de militaires à temps partiel motivés. Ils pourraient travailler pour la Défense pendant de courtes périodes (ou bénéficier de formations complémentaires) ou choisir d'exercer une fonction à part entière pour une plus longue période. Ce système fonctionne également déjà en Autriche, en Grande-Bretagne et en Suisse.

Tous ces militaires à temps partiel seraient dès lors des ambassadeurs privilégiés de la Défense dans leur environnement civil.

Quels changements faut-il opérer afin que cela soit possible?

Ce système se fonde sur un triangle constitué du candidat militaire à temps partiel, de l'éventuel employeur

Defensie. Het systeem kan enkel werken als elk van de belanghebbenden er een substantieel voordeel uit kan halen.

De kandidaat moet zich natuurlijk in de eerste plaats aangetrokken voelen tot Defensie, anders zal hij zelf nooit de eerste stap zetten. Maar dat is niet voldoende. Het systeem moet ook objectieve en concrete voordelen bieden.

De werkgever die een deeltijdse militair tewerkstelt beschikt niet alleen over een gemotiveerde en betrouwbare werknemer, maar hij is bovendien volledig vrijgesteld van patronale bijdragen en draagt ook geen enkele kost voor de tijd dat zijn werknemer besteed aan zijn deeltijdse job als militair. Deze werknemer zal 20 % van zijn tijd buiten het bedrijf zijn en dus kan in principe voor elke vijf deeltijdse militairen, één bijkomende werknemer in dienst nemen zonder meerkosten.

Voor de deeltijdse militair wordt het systeem ook interessant gemaakt. Hij heeft namelijk een nagenoeg totale werkzekerheid. Wanneer hij zijn burger job verliest, schakelt hij automatisch over naar zijn activiteit als militair. Defensie moet dan wel in de nodige flexibiliteit voorzien om een functie aan te bieden of van die periode gebruik te maken om opleidingen te geven. Door de bredere waaier aan competenties is de deeltijdse militair ook polyvalenter en maakt hij doorgaans meer kans om een nieuwe betrekking te vinden.

Dit alles mag geen enkele negatieve invloed hebben op de loopbaanberekening of op de bezoldiging van de deeltijdse militair. Wanneer hij voor Defensie werkt, is hij vanaf dag één volledig gelijkgesteld met beroepsmilitairen. Hij heeft dezelfde rechten, dezelfde bezoldiging en hetzelfde statuut en hij bouwt ook verder zijn pensioenrechten op. De deeltijdse militair komt ook evenwaardig in aanmerking voor bevordering als zijn voltijdse collega.

Het systeem moet voldoende soepel zijn zodat er een osmose mogelijk is tussen de groep van voltijdse en deeltijdse militairen, waarbij voltijdse militairen kunnen overstappen naar het deeltijdse kader en omgekeerd.

Voor de toewijzing aan een bepaalde functie zouden enkel de beschikbaarheid en het competentieprofiel van een kandidaat gelden, ongeacht of het om een vol- of deeltijdse militair gaat.

Voorstellen om bestaande structuren of werkwijzen te veranderen, stuiten steeds op tegenstand ook al is het overduidelijk dat een status quo geen aanvaardbare

et de la Défense. Le système ne peut fonctionner que si chacun des intéressés y trouve un avantage substantiel.

Il va sans dire que le candidat doit avant tout être attiré par l'armée, sans quoi il ne fera jamais le premier pas. Cela ne suffit toutefois pas. Le système doit offrir des avantages objectifs et concrets.

Un employeur qui emploie un militaire à temps partiel dispose non seulement d'un travailleur motivé et fiable, mais bénéficie en outre d'une exonération totale des cotisations patronales et ne supporte aucun coût pour le temps que son travailleur consacre à son emploi à temps partiel de militaire. Ce travailleur travaillera 20 % de son temps en dehors de l'entreprise, ce qui signifie que, pour cinq militaires à temps partiel, il sera en principe possible d'engager un travailleur additionnel sans aucun coût supplémentaire.

Pour les militaires à temps partiel, le système est également intéressant. Il bénéficie en effet d'une sécurité d'emploi quasiment absolue. Lorsqu'il perd son emploi civil, il passe automatiquement à son activité de militaire. La Défense devra cependant prévoir la flexibilité nécessaire pour lui offrir un emploi ou profiter de cette période pour lui faire suivre des formations. Grâce à leur éventail de compétences plus large, les militaires à temps partiel sont aussi plus polyvalents et ont généralement plus de chances de retrouver un emploi.

Tout cela ne doit cependant pas avoir d'incidence négative sur le calcul de la carrière ou sur la rémunération des militaires à temps partiel. Dès leur premier jour de travail à la Défense, ceux-ci sont complètement assimilés aux militaires de carrière: ils ont les mêmes droits, la même rémunération, le même statut et continuent de constituer des droits de pension. Les militaires à temps partiel et leurs collègues à temps plein sont sur un pied d'égalité en matière d'avancements.

Le système doit être suffisamment souple pour pouvoir créer une osmose entre les groupes de militaires à temps plein et à temps partiel, étant entendu que les militaires à temps plein peuvent passer à temps partiel et inversement.

Pour ce qui est de l'affectation à une fonction particulière, seuls devraient compter la disponibilité et le profil de compétences d'un candidat, qu'il s'agisse d'un militaire à temps plein ou à temps partiel.

Les propositions de modification des structures ou des méthodes de travail existantes se heurtent toujours à des résistances, même s'il est évident que le statu

oplossing biedt. De noodzakelijke verandering zal dan ook moed en energie vergen.

II. — GEDACHTEWISSELING

1. Vragen en opmerkingen van de leden

De heer Tim Vandenput (Open Vld) vraagt of de 3800 niet-getrainde reservisten nog kunnen opgeroepen worden of dat ze louter boekhoudkundig in de cijfers zijn opgenomen.

De problemen voor de werkgever – zeker bij kmo's – van een reservist die maanden op missie is, zijn veeleer operationeel dan wel financieel; om de afwezigheid van de werknemer goed te kunnen opvangen, zou de werkgever daarover best maanden vooraf moeten worden geïnformeerd zodat hij in degelijke vervanging kan voorzien. Worden dergelijke scenario's onderzocht? Hoe kan men de werkgevers overtuigen van de meerwaarde van de reservist voor het bedrijf?

Is de Nederlandse samenwerking tussen de ziekenhuizen en het leger gebaseerd op algemene regels of is er een specifieke regeling met welbepaalde ziekenhuizen?

Voert men nu al campagnes om jobstudenten aan te trekken en wat zijn de eventuele hinderpalen?

In Zwitserland zijn er 200 000 reservisten op een bevolking van 8,4 miljoen en is er een veel sterker engagement van de burgers; zou België een *light* versie van het Zwitserse systeem kunnen invoeren om de veel bescheidener objectieven te bereiken? Is het pilootproject van de operationele reserve van majoor Dohogne extrapol eerbaar naar de rest van de reserve en hoe moet dit dan gebeuren?

Is het concept van de Hoge Raad voor de Militaire Reserve al afgetoetst bij werkgevers, is daar voldoende draagvlak voor?

De heer Vandenput beaamt de nood aan een flexibel statuut om een zogenaamde horizontale carrière mogelijk te maken waarbij ook omschakeling tussen civiel en militair vlot moet kunnen verlopen.

Wat verwachten de sprekers tenslotte concreet van de wetgever, wanneer ze verwijzen naar een "alomvattende regeling"?

quo n'est pas une solution acceptable. Il faudra par conséquent du courage et de l'énergie pour apporter le changement nécessaire.

II. — ÉCHANGE DE VUES

1. Questions et observations des membres

M. Tim Vandenput (Open Vld) demande si les 3 800 réserves non entraînés peuvent encore être rappelés ou s'ils figurent uniquement dans les chiffres à titre comptable.

Les problèmes que pose à l'employeur – en particulier dans les PME – le réserviste qui part en mission pour plusieurs mois, sont d'ordre opérationnel plutôt que financier. Pour compenser efficacement l'absence d'un travailleur, il faudrait que l'employeur soit informé plusieurs mois à l'avance de façon à pouvoir prévoir un remplacement de qualité. De tels scénarios sont-ils examinés? Comment peut-on convaincre les employeurs de la plus-value du réserviste pour l'entreprise?

La collaboration néerlandaise entre les hôpitaux et l'armée est-elle basée sur des règles générales ou un régime spécifique est-il prévu avec certains hôpitaux spécifiques?

Organise-t-on dès à présent des campagnes pour attirer des étudiants jobistes et quels sont les éventuels obstacles?

La Suisse compte 200 000 réservistes sur une population de 8,4 millions d'habitants et l'engagement des civils est nettement plus fort; la Belgique pourrait-elle instaurer une version *light* du système suisse pour atteindre les objectifs nettement plus modestes? Le projet-pilote de réserve opérationnelle du major Dohogne est-il extrapolable à l'ensemble de la réserve et comment faut-il procéder?

Le concept du Conseil supérieur de la Réserve militaire a-t-il déjà été évalué en collaboration avec les employeurs et bénéficie-t-il d'un soutien suffisant?

M. Vandenput convient qu'il est nécessaire de disposer d'un statut flexible pour permettre une carrière dite horizontale, le passage entre la fonction civile et la fonction militaire devant pouvoir s'opérer facilement.

Enfin, qu'est-ce que les orateurs attendent concrètement du législateur lorsqu'ils font référence à un "régime global"?

De heer Damien Thiéry (MR) vraagt of er één alomvattende formule is om de werkgevers te overtuigen van de toegevoegde waarde van de reservist? Valt het te overwegen om een kwaliteitscertificaat toe te kennen dat zowel op militair als burgerlijk vlak geldig is (cf. rijbewijs)? Bestaan er statistieken over de beroepsbekwaamheid van de reservisten of werkt men daaraan?

Is er een specifieke reden voor de hernieuwde interesse voor de reserve waar generaal-majoor Thys naar verwees? Welke missies gaat men aan de operationele reserve toevertrouwen en wat is precies haar rol als vijand bij legeroefeningen? Wat is momenteel de M/V-verhouding in de reserve? Wat verklaart een eventuele wanverhouding? Vanwaar het verschillend aantal dagen in de opleidingsmodule voor Nederlands- en Franstaligen?

Wat verklaart de sterke stijging van het aantal kandidaten in 2018 (35) tegenover 2017 (15)? Bestaat er een maatstaf om de band tussen leger en bevolking te evalueren opdat men die zou kunnen optimaliseren? Wat is de oorzaak van de huidige omgekeerde rekruteringspiramide en hoe daaraan verhelpen? Hoe kan men meer publiciteit maken voor de reserve? Ligt er geen gerichte rekruteringsopportuniteit bij de topsporters die interesse zouden kunnen hebben voor de periodes buiten competitie? Idem bij werklozen wiens profiel niet overeenstemt met de vraag op de arbeidsmarkt maar die wel degelijk over bepaalde vaardigheden beschikken.

Wat zou de rol en samenstelling zijn van de Hoge Raad van de Militaire Reserve en wat is de financiële impact ervan?

Bestaat er geen risico bij een CIMIC-programma dat de werkgever te veel druk op de werknemer-reservist zou leggen om een contract binnen te halen? Is dit CIMIC-programma één van de mogelijke compensaties voor de werkgever ("*compensation benefits*"), waar majoor le Grelle naar verwees? Zijn er buitenlandse voorbeelden van vrijstelling voor werkgevers van sociale zekerheidsbijdragen of andere lasten?

De verschillende behandeling ten gevolge de regionalisering moet inderdaad rechtgezet worden, net als de verschillende behandeling tussen officieren en de lagere rangen.

Is er in de Strategische Visie een budget voorzien voor de reserve? Welke maatregelen kan men nemen om het personeelsverloop tegen te gaan of zijn er meer middelen nodig? Zou de maximumleeftijd voor medici (artsen, specialisten, tandartsen, apothekers) niet beter verhoogd worden? Wat betreft de vijftien aanbevelingen

M. Damien Thiéry (MR) demande s'il y a une formule globale unique pour convaincre les employeurs de la valeur ajoutée d'un réserviste? Peut-on envisager d'accorder un certificat de qualité valable à la fois au niveau militaire et au niveau civil (cf. le permis de conduire)? Dispose-t-on de statistiques sur la qualification professionnelle des réservistes ou s'en occupe-t-on?

Existe-t-il une raison spécifique au regain d'intérêt en faveur de la réserve, évoqué par le général major Thys? Quelles missions va-t-on confier à la réserve opérationnelle et quel est son rôle précis en tant qu'ennemi dans le cadre des exercices militaires? Quel est actuellement la proportion H/F au sein de la réserve? Qu'est-ce qui explique un déséquilibre éventuel? D'où provient la différence du nombre de jours entre le module de formation pour les néerlandophones et pour les francophones?

Comment s'explique la forte augmentation du nombre de candidats en 2018 (35) par rapport à 2017 (15)? Existe-t-il un critère pour évaluer le lien entre l'armée et la population, afin de pouvoir optimiser ce dernier? Quelle est la cause de l'inversion actuelle de la pyramide de recrutement et comment y remédier? Comment intensifier la publicité en faveur de la réserve? Les sportifs de haut niveau qui pourraient manifester de l'intérêt envers la réserve entre leurs périodes de compétition constituent-ils une opportunité de recrutement ciblée? La même question se pose au sujet des chômeurs dont le profil ne correspond pas à la demande présente sur le marché du travail mais qui présentent certaines aptitudes.

Quels pourraient être le rôle et la composition du Conseil supérieur de la Réserve militaire et quelle en est l'incidence financière?

Dans le cadre d'un programme CIMIC, l'employeur ne risque-t-il pas d'imposer une pression excessive au travailleur-réserviste pour emporter un contrat? Ce programme CIMIC constitue-t-il l'une des compensations éventuelles pour l'employeur ("*compensation benefits*"), évoquées par le major le Grelle? Existe-t-il à l'étranger des exemples de dispense de cotisations de sécurité sociale ou d'autres charges pour les employeurs?

Les différences de traitement à la suite de la régionalisation doivent en effet être neutralisées, tout comme les différences de traitement entre officiers et grades inférieurs.

La Vision stratégique prévoit-elle un budget pour la réserve? Quelles mesures peut-on prendre pour lutter contre la rotation du personnel? Faut-il y consacrer davantage de moyens? La limite d'âge pour les médecins (généralistes, spécialistes, dentistes, pharmaciens) ne devrait-elle pas être relevée? En ce qui concerne les

aan de regering in het voorstel van resolutie DOC 54 2683/001, deze kunnen ongetwijfeld nog worden aangevuld met een aantal elementen vermeld in de uiteenzettingen zoals het sociaal statuut, statuut versus vaardigheden en flexibiliteit.

Wat denkt professor Struys over voorstellen betreffende een eventuele vervanging van bedrijfsopleidingen door de dienst als reservist en betreffende het opvangen van werklozen in de reserve?

Zijn er buitenlandse voorbeelden – de heer Reynaerts verwees naar Frankrijk en Zwitserland – die in hun huidige vorm in België kunnen worden omgezet? Is er een budgetraming voor dergelijke operationele Reserve beschikbaar?

Hoeveel dagen zijn volgens de heer Engelen vereist voor een gedegen opleiding tot daadwerkelijk operationele reservist? Zijn er loonschalen die een vergelijking mogelijk maken tussen het civiel en het militair statuut, met het oog op een gelijke behandeling in beide functies?

De heer Alain Top (sp.a) wijst op de problematiek van het bovengemiddeld personeelsverloop bij Defensie, zowel in de reserve als in het beroepskader. Het is belangrijk om de redenen van het afhaken te kennen. Er staan ook veel reservisten op de lijst die geen actieve functie meer kunnen opnemen aangezien ze reeds lang geen opleiding meer volgden. De spreker verwelkomt het initiatief van generaal-majoor Thys om meer jongeren aan te trekken; start dit programma in 2018 of 2019?

De heer Top wijst ook op het belang van een aantrekkelijke plaats van tewerkstelling en de goede spreiding ervan, om de aantrekkingskracht van Defensie als werkgever te verhogen en om personeelsverloop tegen te gaan. Anders dreigen de inspanningen die men doet om mensen aan te trekken, bijvoorbeeld via vakantiejobs, een maat voor niets te zijn. Ook voor werkgevers kan de factor nabijheid trouwens een meerwaarde zijn, wat ook blijkt uit zijn ervaring met militaire oefeningen in en om Harelbeke die deels plaatsvonden in bedrijven of op bedrijfsterreinen, wat voor de ondernemers een zeer positieve en leerrijke ervaring was. Het is inderdaad lang niet uitsluitend het financieel plaatje dat voor de werkgever van tel is, maar vooral de meerwaarde uit opleiding en vorming die de reservist geniet, in het bijzonder voor het bedrijf in kwestie.

De Hoge Raad van de Militaire Reserve is een goed voorstel omdat deze naast Defensie ook alle andere

quinze recommandations au gouvernement que contient la proposition de résolution DOC 54 2683/001, on pourrait sans aucun doute y ajouter une série d'éléments mentionnés durant les auditions, comme le statut social, le rapport entre statut et aptitudes et la flexibilité.

Que pense le professeur Struys des propositions relatives au remplacement éventuel des formations professionnelles par le service en tant que réserviste et à l'intégration de chômeurs au sein de la réserve?

Existe-t-il des exemples étrangers – M. Reynaerts a fait référence à la France et à la Suisse – qui pourraient être transposés en Belgique sous leur forme actuelle? Dispose-t-on d'une estimation budgétaire pour une telle réserve opérationnelle?

Selon M. Engelen, combien de jours de formation sérieuse sont nécessaires pour devenir un réserviste effectivement opérationnel? Existe-t-il des échelles barémiques permettant de comparer les statuts civil et militaire, en vue d'assurer une égalité de traitement dans les deux fonctions?

M. Alain Top (sp.a) évoque la problématique du taux de rotation du personnel dans la Défense, qui est supérieur à la moyenne, tant dans la réserve que dans le cadre de carrière. Il est important de connaître les raisons de ces départs. Il y a aussi beaucoup de réservistes sur la liste qui ne peuvent plus occuper de fonction active, puisqu'ils n'ont pas suivi de formation depuis longtemps. L'intervenant se félicite de l'initiative du général-major Thys visant à attirer davantage de jeunes. Ce programme sera-t-il lancé en 2018 ou en 2019?

M. Top souligne également l'importance d'un lieu de travail attrayant et de la bonne répartition des différents sites, afin d'accroître l'attractivité de la Défense en tant qu'employeur et de lutter contre la rotation du personnel. Dans le cas contraire, les efforts déployés pour attirer des gens, par exemple par le biais de jobs de vacances, risquent d'être un coup d'épée dans l'eau. Le facteur "proximité" peut également être une valeur ajoutée pour les employeurs, comme en témoigne son expérience acquise dans le cadre d'exercices militaires à Harelbeke et dans les environs, qui se sont en partie déroulés dans des entreprises ou sur des sites industriels, ce qui a représenté une expérience très positive et instructive pour les entrepreneurs. En effet, ce n'est pas uniquement l'aspect financier qui compte pour l'employeur, mais surtout la valeur ajoutée que le réserviste tire de la formation, en particulier pour l'entreprise en question.

Mettre en place un Conseil supérieur de la Réserve militaire est une bonne proposition car, outre le ministère

betrokken partijen verenigt, wat de enige mogelijkheid is om een grotere reserve te vormen.

De heer Top vraagt welke bijkomende opleiding de reservisten desgevallend kregen vooraleer ingeschakeld te worden in Operatie *Homeland* en hoe lang die duurde.

Mevrouw Karolien Grosemans (N-VA) stelt vast dat de meeste fracties op dezelfde lijn zitten. Inzetten op reservisten is een noodzaak gezien het slinkend aantal beroepsmilitairen, net zoals dat in de buurlanden het geval is. Uit antwoorden op verschillende schriftelijke vragen aan de minister van Defensie, blijkt dat de verhouding tussen getraind en niet-getraind evolueert naar één op twee. Is de evolutie naar een echt operationele getrainde reserve realistisch, aangezien een modern leger als het Belgische toch hoge eisen stelt qua training en voorbereiding? Is het niet beter om in te zetten op bepaalde specialisaties (bv. medisch) en daarvan de beschikbaarheid te verhogen? In de VS zijn er *National Guards of Reserve Units* die beschikken over een eigen structuur en budget en zeer sterk lokaal verankerd zijn, wat hun aantrekkingskracht op burgers verhoogt. Zou een regionaal wervingsbeleid het draagvlak kunnen vergroten en tevens de banden met de bedrijfswereld sterker aanhalen?

Reservisten moeten inderdaad integraal deel uitmaken van het leger; zijn er daartoe gezamenlijke oefeningen voorzien en in hoeverre dragen die bij tot integratie, acceptatie en onderlinge samenwerking tussen reservisten en beroepsmilitairen? Kan inzet van reservisten op één of andere wijze leiden tot verdringing van beroepsmilitairen?

Werden er ter promotie van het reservekader al campagnes gevoerd via de sociale media of zijn er gepland? Leidt luitenant-kolonel Légaré de werkgroep "Reserve van de Toekomst" en wat is de voortgang inzake knel- en verbeterpunten op korte en middellange termijn? Werden de bevindingen van de verschillende werkgroepen ter zake samengelegd of werken die los van mekaar? Gaat de voorgestelde Hoge Raad van de Militaire Reserve deze werkgroepen overkoepelen?

Kennen de sprekers het wetsontwerp tot wijziging van de wet van 16 mei 2001 houdende statuut van de militairen van het Reservekader van de Krijgsmacht

de la Défense, il réunirait également toutes les autres parties concernées, ce qui est le seul moyen de constituer une réserve plus grande.

M. Top demande quelle formation supplémentaire les réservistes ont reçue, le cas échéant, avant d'être déployés dans le cadre de l'opération *Homeland*. Combien de temps a-t-elle duré?

Mme Grosemans (N-VA) constate que la plupart des groupes politiques sont sur la même longueur d'ondes. Comme chez nos voisins, il est nécessaire de miser sur les réservistes en raison de la diminution du nombre de militaires de carrière. Il ressort des réponses à différentes questions écrites adressées au ministre de la Défense que le rapport entre les réservistes entraînés et les réservistes non entraînés évolue vers un rapport d'un sur deux. L'évolution vers une réserve entraînée véritablement opérationnelle est-elle réaliste dès lors qu'une armée moderne comme celle de la Belgique impose des exigences élevées en matière d'entraînement et de préparation? Ne serait-il pas préférable de miser sur certaines spécialisations (par exemple médicales) et d'en accroître la disponibilité? Aux États-Unis, les *National Guards of Reserve Units* disposent d'une structure et d'un budget propres. Elles sont fortement ancrées au niveau local, ce qui augmente leur attractivité auprès des citoyens. Une politique de recrutement régionale pourrait-elle élargir l'assise de la réserve tout en resserrant ses liens avec le monde économique?

Les réservistes doivent en effet faire partie intégrante de l'armée. Des exercices communs sont-ils prévus à cet effet et dans quelle mesure contribuent-ils à l'intégration, à l'acceptation et à la coopération entre les réservistes et les militaires de carrière? Le déploiement de réservistes peut-il entraîner, d'une manière ou d'une autre, une éviction des militaires de carrière?

Des campagnes ont-elles déjà été menées ou sont-elles prévues sur les réseaux sociaux en vue de promouvoir le cadre de la réserve? Le lieutenant-colonel Légaré dirige-t-il le groupe de travail consacré à la réserve de l'avenir? Et quels sont les progrès en ce qui concerne la résolution des problèmes et des points perfectibles à court et à moyen terme? Les conclusions des différents groupes de travail en la matière ont-elles été rassemblées ou les groupes de travail travaillent-ils indépendamment les uns des autres? Le Conseil Supérieur de la Réserve Militaire proposé chapeautera-t-il ces groupes de travail?

Les orateurs connaissent-ils le projet de loi modifiant la loi du 16 mai 2001 portant statut des militaires du cadre de réserve des Forces armées (DOC 54 3125/001)

(DOC 54 3125/001) dat eerstdaags in de commissie Landsverdediging wordt besproken, werden ze daarbij betrokken?

2. Antwoorden van de uitgenodigde sprekers

2.1. **Generaal-majoor Jean Marie Nulmans, commandant HRB**

— ACARES

Dit programma betreft voornamelijk gewezen beroepsmilitairen die Defensie verlaten hebben en die statutair nog 10 jaar tot de reserve behoren maar geen prestaties uitvoeren en daarom niet toegewezen zijn aan een eenheid; dat betekent niet noodzakelijk dat deze de vereiste competenties niet meer zouden hebben, maar ze hebben voor een andere professionele loopbaan gekozen. Aangezien de basis van de reserve de vrije wil is, kunnen ze niet verplicht worden diensten te verlenen.

— Beschikbaarheid van de reservist

Defensie is er zich van bewust dat een financiële vergoeding van de werkgever niet volstaat om de afwezigheid van de reservist te compenseren. Door de krappe arbeidsmarkt vergroot dit probleem nog. Defensie bestudeert nu welke modus van inschakeling de voorkeur verdient: frequent maar telkens voor kortere periodes ofwel voor langere periodes van meerdere maanden tot een volledig jaar. De oproeping dient wel steeds te gebeuren op basis van een planning, zodat werkgever en reservist tijdig op de hoogte zijn en hun voorzorgen kunnen nemen. Ongetwijfeld kan men met bepaalde sectoren afspraken maken op basis van pieken dalperiodes of zelfs samenwerkingsovereenkomsten. Dat laatste gebeurt bijvoorbeeld in Nederland met de ziekenhuizen, waarbij de prestaties contractueel vastgelegd zijn.

— Acties naar jongeren

De focus ligt vooral op jongerenstages voor de leeftijdsgroep 16 – 18 jaar, die nog niet in aanmerking komt voor het beroepsleger en wiens interesse Defensie wil wekken. In de leeftijdsgroep 18+ lag de focus de voorbije jaren wegens de beperkte wervingsruimte op de actieve militairen. Het wervingsvolume van actieve kaders is nu voldoende gestegen om opnieuw meer reservisten te gaan werven, met een geleidelijke opbouw van de reserve met het oog op de vorming. Het is de bedoeling dat de reservisten die een opleiding hebben gekregen,

qui sera examiné prochainement en commission de la Défense? Ont-ils été associés à son élaboration?

2. Réponses des orateurs invités

2.1. **Général-major Jean Marie Nulmans, commandant GHR**

— ACARES

Ce programme concerne principalement des anciens militaires de carrière qui ont quitté la Défense et qui font encore partie de la réserve pendant dix ans sur le plan statutaire, mais qui ne fournissent pas de prestations et ne sont dès lors pas affectés à une unité. Cela ne signifie pas nécessairement qu'ils n'ont plus les compétences requises mais bien qu'ils ont choisi une autre carrière professionnelle. La base de la réserve étant le libre choix, ils ne peuvent pas être obligés de fournir certains services.

— Disponibilité du réserviste

La Défense est consciente qu'une indemnisation financière de l'employeur ne suffit pas à compenser l'absence du réserviste. La situation de pénurie sur le marché de l'emploi accentue encore ce problème. La Défense étudie actuellement la question de la meilleure manière de faire appel aux réservistes: fréquemment mais toujours pour de courtes périodes, ou pour de plus longues périodes de plusieurs mois à un an. La convocation devra cependant toujours s'appuyer sur un planning de manière à ce que l'employeur et les réservistes soient informés à temps et puissent se préparer. Il est certainement possible de conclure certains accords avec certains secteurs en fonction des périodes de pointe et des périodes creuses, voire des accords de coopération. Ce type d'accords existe par exemple aux Pays-Bas avec les hôpitaux, les prestations étant fixées contractuellement.

— Actions axées sur les jeunes

L'accent est surtout mis sur les stages destinés aux jeunes de 16 à 18 ans qui n'entrent pas encore en ligne de compte pour l'armée professionnelle et dont la Défense cherche à susciter l'intérêt. Dans le groupe d'âge des plus de 18 ans, l'accent a été mis, ces dernières années, sur les militaires actifs en raison de l'étroitesse de la marge de recrutement. Le volume de recrutement de cadres actifs a maintenant suffisamment augmenté pour que la Défense puisse à nouveau recruter davantage de réservistes tout en prévoyant une

het volgende jaar de opleiding gaan verzorgen van de nieuw aangeworven reservisten.

— *Toegevoegde waarde voor de werkgever*

De werkgever moet weliswaar deels overtuigd worden door voorafgaandelijke communicatie, maar toch vooral door de inzet van de reservist bij zijn terugkeer in het bedrijf waaruit zijn meerwaarde blijkt. Gelijkwaardigheid van vormingen is belangrijk, zowel voor de reserve als voor het beroepskader in het statuut “beperkte duur” (BDL) die nadien op de arbeidsmarkt komen. Dat is ook een middel voor Defensie om publiciteit te maken bij werkgevers.

— *Personeelsverloop*

Het verloop is het grootst gedurende de eerste jaren wanneer kandidaten de jobinhoud moeilijker vinden dan verwacht, de zogenaamde “vormingsattritie”. Nadien daalt dit. De vorming van een reserve zou de cijfers wellicht kunnen doen zakken omdat het aan geïnteresseerde kandidaten de mogelijkheid biedt om op basis van een eerste kennismaking, een gefundeerde keuze te maken. Iedereen die tijdens de opleiding Defensie verlaat, krijgt overigens een exit-interview teneinde meer inzicht in de problematiek te verkrijgen.

— *Woon-werkverkeer*

De nabijheid van de werkplek is inderdaad belangrijk. Defensie streeft ernaar om de vorming en opleiding te regionaliseren zodat ze plaatsvindt in de nabijheid van de eenheden waar de betrokkenen hun volledige loopbaan zullen doorbrengen, zodat ze zich in de buurt van hun eenheid kunnen vestigen. Bepaalde opleidingen zijn echter uitsluitend op bepaalde locaties beschikbaar.

— *Publiciteit voor het reservekader*

Er zijn een viertal wervingscampagnes per jaar, telkens gericht naar een bepaalde groep. Eén van de volgende campagnes zal gewijd zijn aan het kenbaar maken van het nieuwe wervingssysteem.

— *Cijfers 2018*

Hier past enig voorbehoud: er zijn weliswaar 35 kandidaten ingeschreven, maar hiervan zullen er nog afhaken in de loop van het selectieproces.

constitution progressive de la réserve en vue d'assurer la formation. L'objectif est que les réservistes qui ont reçu une formation donnent cette formation aux nouveaux réservistes l'année suivante.

— *Valeur ajoutée pour l'employeur*

Il est vrai que l'employeur doit être partiellement convaincu par une communication préalable mais il doit surtout l'être par l'investissement du réserviste lors de son retour dans l'entreprise, qui montre sa valeur ajoutée. L'équivalence des formations est importante, aussi bien pour la réserve que pour le cadre professionnel des militaires sous le statut à durée limitée (BDL) qui se présenteront ensuite sur le marché de l'emploi. C'est également, pour la Défense, un moyen de faire de la publicité auprès des employeurs.

— *Rotation du personnel*

C'est au cours des premières années que la rotation est la plus importante, lorsque les candidats s'aperçoivent que l'emploi est plus difficile que prévu (“attrition de formation”). Ensuite, la rotation diminue. La constitution d'une réserve pourrait sans doute faire baisser ces chiffres car cette formation permettrait aux candidats intéressés de faire un choix fondé qui s'appuierait sur une première prise de connaissance. Toute personne qui quitte la Défense en cours de formation est d'ailleurs invitée à un entretien de sortie en vue de mieux comprendre la problématique.

— *Déplacements domicile-lieu de travail*

La proximité du lieu de travail est en effet une donnée importante. La Défense tente de régionaliser la formation afin qu'elle ait lieu à proximité des unités où les intéressés réaliseront l'entièreté de leur carrière, afin qu'ils puissent s'établir dans la région de leur unité. Certaines formations ne sont cependant disponibles qu'à certains endroits.

— *Publicité pour le cadre de la réserve*

Il y a quatre campagnes de recrutement par an, qui visent chaque fois un certain groupe. L'une des prochaines campagnes visera à faire connaître le nouveau système de recrutement.

— *Chiffres 2018*

Il convient de faire preuve d'une certaine prudence à cet égard: il y a certes 35 candidats inscrits, mais certains abandonneront au cours de la procédure de sélection.

— *Budget*

Er zijn een aantal functies waar de inzet van een reservist efficiënter is dan die van een beroepsmilitair, bijvoorbeeld voor die taken die punctueel of zeer gespecialiseerd zijn.

De daling van de effectieven gaat nu zeer snel, voornamelijk door de komende pensioneringsgolf. De jonge reservisten zouden dat gedeeltelijk kunnen opvangen en budgettair is dat geen probleem.

— *Leeftijdslimiet*

Deze ligt voor specialisten op 50 jaar, maar in de realiteit bevinden weinig kandidaten zich in die leeftijdscategorie.

— *Flexibiliteit in loopbaan*

Een kandidaat kan zowel in een specialistische als generalistische functie worden ingezet. Defensie poogt de reservist op de meest geschikte positie in te schakelen, op basis van een portfolio van diens diploma's en vaardigheden.

2.2. Generaal-majoor Marc Thys, commandant van de Landcomponent

— *Zwitsers en Fins model*

Dit model is enkel leefbaar mits een systeem van dienstplicht. Zo kan Finland, met een beroepsleger van 13 000 militairen ondersteund door een burgerlijke structuur, binnen de 24 uur 180 000 effectieven ontplooiën. Dit is vergelijkbaar met het vroegere Belgische systeem. In Zwitserland maken topsporters inderdaad ook deel uit van de reserve.

— *Voordelen van en nood aan de reserve*

— reservisten beschikken over vaardigheden en kennis die vaak niet beschikbaar zijn in het beroepskader;

— ze zijn absoluut noodzakelijk om de pensioneringsgolf op te vangen;

— het gewijzigde veiligheidskader stelt nieuwe maatschappelijke uitdagingen; er is de binnenlands terreurdreiging, het terrorisme in landen waar België militair aanwezig is en tenslotte zijn er de spanningen in het oosten. De reserve speelt een belangrijke rol bij de uitvoering van de Belgische missies in dit verband.

— *Budget*

Pour certaines fonctions, il est plus efficace de recourir à un réserviste qu'à un militaire de carrière, par exemple pour les tâches ponctuelles ou très spécialisées.

La baisse des effectifs est actuellement très rapide, et risque surtout de s'accélérer avec la prochaine vague de départs à la retraite. Le recrutement de jeunes réservistes pourrait compenser partiellement cette baisse sans poser de problème budgétaire.

— *Limite d'âge*

Pour les spécialistes, la limite d'âge est de 50 ans, mais il y a en réalité peu de candidats dans cette tranche d'âge.

— *Flexibilité de la carrière*

Le candidat peut être orienté vers une fonction spécialisée ou généraliste. La Défense s'efforce d'utiliser chaque réserviste dans la fonction qui lui convient le mieux en fonction de l'éventail de ses diplômes et de ses aptitudes.

2.2. Général-major Marc Thys, commandant de la composante Terre

— *Modèle suisse et finlandais*

Ce modèle ne peut s'appliquer qu'en complément d'un système de service militaire obligatoire. Par exemple, la Finlande, qui compte une armée professionnelle de 13 000 militaires soutenue par une structure civile, peut déployer un effectif de 180 000 militaires en 24 heures. C'est comparable à l'ancien système belge. En Suisse, on trouve effectivement des sportifs de premier plan dans les unités de réserve.

— *Avantages et nécessité d'une réserve*

— les réservistes ont des aptitudes et des connaissances qui ne sont généralement pas disponibles dans le cadre professionnel;

— ils seront absolument nécessaires pour absorber la vague de départs à la retraite;

— le nouveau contexte, en matière de sécurité, pose de nouveaux défis à la société: la menace terroriste intérieure, le terrorisme dans les pays où la Belgique est militairement présente et, enfin, les tensions au Moyen-Orient. La réserve joue un rôle important dans l'exécution des missions belges dans ces trois domaines.

— *Regionale inplanting en personeelsverloop*

Problematisch woon-werkverkeer is één van de belangrijkste redenen om het leger te verlaten. De regionale inplanting is dan ook zeer belangrijk om hieraan te verhelpen en evenzeer om het volledige Belgische aanwervingspotentieel te benutten. De regionale inplanting maakt het leger ook zichtbaarder en verhoogt de aantrekkingskracht.

Personeelsverloop is onvermijdelijk maar nu komt daar nog de massale pensioneringsgolf bovenop en bovendien kon er in de voorbije periode weinig worden gerekruteerd waardoor heel wat expertise verdween.

Tot eind jaren '90 waren er in het kader van de verdediging van het territorium provinciale bataljons van de reserve, waardoor er een sterke lokale binding was. Generaal Thys beschouwt de regionale inplanting als een belangrijk pluspunt.

— *Is een getrainde operationele Reserve realistisch?*

Dit is bewezen met de inzet van de reserve in Operatie *Vigilant Guardian* waar de reservisten hetzelfde niveau hadden als de beroepsmilitairen. Generaal Thys pleit voor een operationele eerder dan een gespecialiseerde reserve, die aan het beroepskader toelaat zich op andere opdrachten te concentreren.

2.3. Majoor Jean-François Dohogne (Reserve), commandant van de compagnie van de operationele Reserve

— *Pilootproject in de verschillende componenten*

De getrainde operationele reserve bestaat momenteel in alle componenten uitgezonderd de Landcomponent. In de andere componenten staat de operationele reserve vooral in voor beveiligingsopdrachten. In de opleiding van de reservisten zitten er trouwens modules die voornamelijk op beveiliging van marine- en luchtmachtbasissen gericht zijn. Het pilootproject streeft ernaar om de actieve operationele reserve uit te breiden naar de Landcomponent. Ook bij geallieerde troepentransporten over Belgisch grondgebied voert de operationele reserve opdrachten van beveiliging uit.

— *Inzet van de operationele reserve bij legeroefeningen*

— *Implantation régionale et taux de rotation du personnel*

Les problèmes de déplacement entre le domicile et le lieu de travail constituent l'une des principales raisons de quitter l'armée. L'implantation régionale est donc très importante pour remédier à ce problème, ainsi que pour exploiter tout le potentiel de recrutement de la Belgique. L'implantation régionale accroît par ailleurs la visibilité de l'armée et renforce son attractivité.

Au phénomène inévitable de rotation du personnel s'ajoute aujourd'hui le problème d'une énorme vague de départs à la retraite. De plus, peu de recrutements ont pu avoir lieu ces dernières années, ce qui s'est traduit par une perte d'expertise importante.

Jusqu'à la fin des années 1990, il existait, dans le cadre de la défense du territoire, des bataillons provinciaux de réservistes qui constituaient un ancrage local fort. Le général Thys estime que l'implantation régionale constitue une importante valeur ajoutée.

— *La constitution d'une réserve opérationnelle entraînée est-elle un objectif réaliste?*

L'orateur estime que cela a été prouvé par l'affectation de réservistes à l'opération *Vigilant Guardian*, dans le cadre de laquelle ils avaient le même niveau que les militaires de carrière. Plutôt que pour une réserve spécialisée, le général Thys plaide pour une réserve opérationnelle qui permettrait au cadre professionnel de se concentrer sur d'autres missions.

2.3. Le major Jean-François Dohogne (réserve), commandant de la compagnie de la réserve opérationnelle

— *Projet pilote dans les différentes composantes*

Il existe aujourd'hui une réserve opérationnelle entraînée dans toutes les composantes, sauf dans la composante Terre. Dans les autres composantes, la réserve opérationnelle est surtout chargée de missions de sécurisation. La formation des réservistes comporte d'ailleurs des modules principalement axés sur la sécurisation des bases navales et aériennes. Le projet pilote vise à élargir la réserve opérationnelle active à la composante Terre. La réserve opérationnelle assure également des missions de sécurisation lors du transport de troupes alliées sur le territoire belge.

— *Déploiement de la réserve opérationnelle au cours des exercices militaires*

Bij legeroefeningen kan de operationele reserve de rol van tegenstander vervullen, zodat de eenheid die oefent als geheel kan functioneren en zich niet hoeft op te splitsen.

— *Evenwicht M/V*

Er is momenteel een groot onevenwicht in de operationele reserve, met slechts drie vrouwelijke reservisten in het pilootproject. De operationele reserve oefent, net als het leger in het algemeen, weinig aantrekkingskracht uit op vrouwen. Het beste evenwicht is er in de Medische component. In de toekomst zal meer publiciteit gemaakt worden via de campagnes voor jobstudenten en via de nieuwe rekruteringsmogelijkheden voor de reserve.

— *Opleiding en modules*

Het verschil tussen de duur van de opleiding in Vlaanderen (5 dagen) en Wallonië (3 dagen) is louter organisatorisch en niet kwalitatief. Een operationele ontplooiing zal altijd over een langere periode lopen.

De opleiding en voorbereiding van de reservisten is minstens gelijkwaardig aan die van de beroepsmilitairen. Dit is noodzakelijk om de cohesie te verzekeren. Het gezamenlijke optreden in Operatie *Vigilant Guardian* heeft bewezen dat dit goed functioneert.

— *Versterking van de band tussen leger en bevolking*

De reserve kan hier zeker een wervende rol vervullen. In het Waals Gewest loopt er in de scholen een les “burgerzin” waar zowel beroepsmilitairen als reservisten zouden kunnen in optreden. Majoor Dohogne verwijst naar Frankrijk waar alle zeventienjarigen verplicht moeten deelnemen – op straf van uitsluiting voor hogere studies en voor het behalen van een rijbewijs – aan de jaarlijkse *Journée Citoyenne* van het Frans leger waaraan ook de reservisten deelnemen om publiciteit te voeren.

2.4. Ere-luitenant-kolonel Philippe Légarat (Reserve), ondervoorzitter van de Koninklijke Nationale Vereniging van Reserveofficieren (KNVRO)

— *Hoge Raad van de Militaire Reserve*

Aangezien hierover nog geen formele beslissing is getroffen en dus ook geen mandaat, is het VBO hierover nog niet gepolst. De samenstelling van deze Raad moet

Au cours des exercices militaires, la réserve opérationnelle peut jouer le rôle de l'ennemi, ce qui permet à l'unité qui s'entraîne de fonctionner au complet sans devoir se scinder.

— *Équilibre H/F*

Il existe actuellement un grand déséquilibre au sein de la réserve opérationnelle, avec seulement trois femmes réservistes dans le projet pilote. Comme l'armée en général, la réserve opérationnelle n'attire guère les femmes. C'est au sein de la Composante médicale que la composition est la plus équilibrée sur ce plan. À l'avenir, il est prévu de faire plus de publicité au travers de campagnes visant les étudiants jobistes et expliquant les nouvelles possibilités de recrutement dans le cadre de la réserve.

— *Formation et modules*

La différence entre la durée de la formation en Flandre (5 jours) et en Wallonie (3 jours) est de nature organisationnelle et non qualitative. Le déploiement opérationnel s'opère toujours sur une période plus longue.

La formation et la préparation des réservistes sont au moins équivalentes à celles des militaires de carrière. Cette équivalence est nécessaire pour assurer la cohésion. Le déploiement conjoint de réservistes et de militaires de carrière dans le cadre de l'opération *Vigilant Guardian* a prouvé que cette méthode fonctionnait bien.

— *Renforcement du lien entre l'armée et la population*

La réserve peut certainement jouer un rôle bénéfique sur ce plan. Il existe, dans les écoles situées en Région wallonne, un cours de “citoyenneté” dans le cadre duquel des militaires, professionnels comme réservistes, pourraient intervenir. Le major Dohogne cite l'exemple de la France, où tous les jeunes de 17 ans sont obligés de participer à la “Journée citoyenne” organisée chaque année par l'armée française à des fins publicitaires, sous peine de se voir refuser l'accès aux études supérieures et au permis de conduire, journée à laquelle participent également les réservistes.

2.4. Lieutenant-colonel Philippe Légarat (réserve), vice-président de l'Union royale nationale des officiers de réserve (URNOR)

— *Conseil supérieur de la réserve militaire*

Étant donné qu'aucune décision formelle n'a encore été prise à ce sujet et qu'il n'existe donc pas encore de mandat, la FEB n'a pas encore été consultée à ce sujet.

zo representatief mogelijk zijn zodat de beslissingen ervan een breed draagvlak hebben. De oprichting ervan is weliswaar niet eenvoudig, maar wel noodzakelijk wil men een waardevolle reserve opbouwen.

— *Werkgroep over de toekomst van de reserve*

Ere-luitenant-kolonel Légat was tot maart 2018 voorzitter van deze werkgroep, opgericht door KNVRO en KNUROO. De werkgroep bestaat nog steeds en werkt gestaag voort aan het project dat inderdaad de nodige tijd vergt.

2.5. Adjudant Michel d'Alessandro (Reserve), voorzitter van de Koninklijke Nationale Unie der Reserve-onderofficieren (KNUROO)

— *Civil-Military Co-operation (CIMIC)*

In andere landen is er dikwijls een overeenkomst tussen Defensie en de werkgever met duidelijke afspraken over wederzijdse rechten, plichten en verantwoordelijkheden opdat er achteraf geen misverstanden zouden bestaan. Defensie heeft doorgaans een rol van facilitator waarbij het bedrijf dan het contract finaliseert. In veel landen bestaat er een soort cao afgesloten tussen Defensie en de werkgevers over het werk van de reservisten.

— *National Guard*

De VS en het VK zijn gespecialiseerd in het gebruik van reserve-eenheden voor de *National Guard*. Dit schept een hechte band tussen de reservisten onderling en ook met de bevolking. In de VS hebben deze ook een politionele bevoegdheid, wat in België wellicht niet hoeft. Zowel de VS als het VK ontplooiën deze eenheden vaak in het buitenland. In de VS kunnen ook buitenlanders lid zijn van de *National Guard* en na twee buitenlandse missie kunnen ze de Amerikaanse nationaliteit verwerven. In die zin is dit een bijkomende rekruteringsmogelijkheid.

— *Provinciale eenheden*

Tijdens de Koude Oorlog waren er inderdaad provinciale reserve-eenheden die instonden voor de verdediging van het territorium, terwijl andere beroepseenheden aan het IJzeren Gordijn waren gelegd. Die provinciale eenheden zijn ontbonden en de meeste van de overblijvende reservisten zijn overgeplaatst naar het Provinciecommando.

La composition de ce conseil devra être aussi représentative que possible, afin que ses décisions s'appuient sur une large base. La création dudit conseil ne sera certes pas simple, mais elle sera nécessaire si l'on veut se doter d'une réserve digne de ce nom.

— *Groupe de travail sur l'avenir de la réserve*

Jusqu'en mars 2018, le lieutenant-colonel Légat a présidé ce groupe de travail créé par l'URNOR et l'URSNOR. Ce groupe existe encore et poursuit l'élaboration de ce projet, dont la réalisation nécessitera effectivement le temps nécessaire.

2.5. Adjudant Michel d'Alessandro (Réserve), président de l'Union royale nationale des sous-officiers de réserve (URNSOR)

— *Les actions civilo-militaires (ACM)*

Dans d'autres pays, il existe souvent une convention entre la Défense et les employeurs afin de prévoir des accords clairs sur les droits, obligations et responsabilités réciproques, de sorte à éviter tout malentendu par la suite. La Défense joue généralement un rôle de facilitateur, ce qui permet ensuite à l'entreprise de finaliser le contrat. Dans de nombreux pays, il existe une sorte de CCT entre la Défense et les employeurs concernant le travail des réservistes.

— *Garde nationale (National Guard)*

Les États-Unis et le Royaume-Uni sont spécialisés dans le déploiement d'unités de réserve pour la Garde nationale. Cela crée un lien réel entre les réservistes ainsi qu'avec la population. Aux États-Unis, les réservistes disposent également d'une compétence de police, ce qui n'est sans doute pas nécessaire en Belgique. Les États-Unis et le Royaume-Uni déploient souvent ces unités à l'étranger. Aux États-Unis, les étrangers peuvent également intégrer la Garde nationale et ils peuvent acquérir la nationalité américaine après avoir effectué deux missions à l'étranger. En ce sens, il s'agit d'une possibilité supplémentaire de recrutement pour l'armée.

— *Unités provinciales*

Durant la Guerre froide, il existait en effet des unités provinciales de réserve chargées de défendre le territoire, tandis que d'autres unités professionnelles étaient stationnées le long du rideau de fer. Ces unités provinciales ont été dissoutes et la plupart des réservistes restants ont été transférés au commandement de province.

In deze tijden van verhoogde binnenlandse terreur dreiging, valt het te overwegen om de grote beroepseenheden te specialiseren en bij voorrang in te zetten bij buitenlandse operaties en daarentegen voor binnenlandse opdrachten zoals *Vigilant Guardian* terug te vallen op reservisten. Dit gebeurt ook in Frankrijk, waar de meeste leden van *Vigipirates* reservisten zijn.

2.6. Majoor Arnaud le Grelle (Reserve), adjunct Operations Officer, Special Operations Regiment, en regionaal directeur van Federgon

— *Compensation benefits*

Compensation benefits betekent de monetaire valorisatie van het geheel van – niet noodzakelijk financiële – voordelen voor de werkgever. Deze worden reeds geheel of gedeeltelijk gebruikt in andere landen, maar daar bovenop komen nog aspecten zoals de *soft skills*, de relatie leger-bevolking en andere. Voorop staan in elk geval de financiële en (para)fiscale voordelen, gevolgd door elementen betreffende de opleiding. Het recht op opleiding van de werknemer wordt meer en meer een individueel pakket, te bekijken als een soort spaarrekening waarop Defensie in het kader van de Reserve ook zou kunnen storten.

— *CIMIC*

CIMIC betreft eenheden die vaak voornamelijk bemand zijn door reservisten met specifieke vakkennis, die de eenheden inzetten wanneer de intensiteit van het conflict afneemt om mee te helpen aan de reconstructie. België heeft wegens zijn beperkte middelen heel weinig personeel in deze functies en dit stelt voor de bedrijven dan ook niet veel voor. Bovendien zet ook het Europees mededingingsrecht een rem op deze mogelijkheden.

— *Buurlanden*

Een budgettaire vergelijking inzake het systeem van de reserve met buurlanden valt moeilijk te maken omdat de vergelijkbare basis zeer smal is. Het Britse en Franse systeem verdienen wellicht nadere studie maar momenteel zijn er onvoldoende gegevens voorhanden.

En ces temps de menace terroriste intérieure croissante, on pourrait envisager de spécialiser les grandes unités professionnelles et de les déployer prioritairement pour des opérations à l'étranger, tout en confiant les missions intérieures, comme *Vigilant Guardian*, aux réservistes. C'est ce qui se passe également en France, où la plupart des membres du Plan *Vigipirate* sont des réservistes.

2.6. Le major Arnaud le Grelle (réserve), adjoint Operations Officer, Special Operations Regiment, et directeur régional Federgon

— *Compensation & benefits*

La notion de *Compensation & benefits* renvoie à la valorisation monétaire de l'ensemble des avantages, pas nécessairement financiers, pour l'employeur. Ceux-ci sont déjà totalement ou partiellement utilisés dans d'autres pays, mais d'autres aspects tels que les *soft skills*, les relations entre l'armée et la population, etc., viennent encore s'y ajouter. Les avantages financiers et (para)fiscaux figurent en tout cas en tête et sont suivis par des éléments concernant la formation. Le droit à la formation du travailleur prend de plus en plus la forme d'un paquet individuel, à considérer comme une forme de compte d'épargne sur lequel la Défense pourrait également effectuer des versements dans le cadre de la Réserve.

— *Programmes CIMIC (Civil-Military Co-operation)*

Les programmes CIMIC concernent souvent des unités essentiellement composées de réservistes disposant de connaissances professionnelles spécifiques et déployées lorsque l'intensité du conflit diminue afin d'aider à la reconstruction. Compte tenu de la limitation de ses moyens, la Belgique compte très peu de personnel affecté à ces fonctions qui, en outre, ne représentent dès lors pas grand-chose pour les entreprises. Qui plus est, le droit européen de la concurrence met également un frein à ces possibilités.

— *Pays voisins*

En ce qui concerne la réserve, on peut difficilement faire une comparaison budgétaire avec des pays voisins dès lors que la base comparable est très étroite. Les systèmes britannique et français mériteraient sans doute d'être étudiés de manière plus approfondie mais les données actuellement disponibles à ce sujet ne suffisent pas.

— Barema's

Noch in de civiele en al helemaal niet in de militaire sector zijn er voldoende gespecificeerde loonschalen beschikbaar om een functievergelijking te maken. Voor militaire functies is dit haast onmogelijk te realiseren wegens de verregaande specificiteit ervan.

2.7. *Professor em. In activiteit Wally Struys, Koninklijke Militaire School*

De koopkracht van Defensie daalt inderdaad sinds 1983.

Opleidingen kunnen zowel voor Defensie als voor bedrijven beneficiair zijn in beide richtingen, door complementariteit of door inwisselbaarheid. Het komt er ook op aan om bedrijven te motiveren. De wisselwerking zal wellicht groter zijn in de openbare sector.

Het vereiste aantal dagen opleiding voor de reservist is afhankelijk van de functie; voor een generalist kan dit wellicht gemakkelijk bepaald worden, voor specialisten is dit per geval en per functie verschillend.

2.8. *Vaandrig-ter-zee Emmanuel Reynaerts (Reserve), voorzitter van de Koninklijke vereniging der militairen van het reservekader van de Marine*

Het nieuwe concept van de reserve is in voorbereiding en er wordt inderdaad rekening gehouden met de visie van de onderscheiden werkgroepen van de verenigingen van reservisten.

De Hoge Raad van de Militaire Reserve en de werkgroepen zijn volgens de heer Reynaerts twee verschillende zaken. De Hoge Raad is louter een overlegorgaan tussen Defensie, openbare sector, werkgevers en vakbonden terwijl de opmaak en uitwerking van het nieuwe concept van de reserve een taak is voor de werkgroepen. De werking van de Hoge Raad van de Militaire Reserve heeft geen noemenswaardige budgettaire impact, er zijn enkel kosten voor vergaderruimte.

Er is geen revolutie nodig, wel een evolutie naar "beter" op basis van de ervaringen van de voorbije jaren en mits gezamenlijke inzet.

Het wetsontwerp tot wijziging van de wet van 16 mei 2001 houdende statuut van de militairen van het Reservekader van de Krijgsmacht (DOC 54 3125/001)

— Barèmes

On ne dispose pas de suffisamment d'échelles barémiques spécifiques pour le civil et moins encore pour le secteur militaire pour pouvoir comparer les fonctions. Cette comparaison est en outre *quasi* impossible pour les fonctions militaires en raison de leur haut degré de spécificité.

2.7. *Professeur ém. en activité Wally Struys, École royale militaire*

Le pouvoir d'achat de la Défense baisse effectivement depuis 1983.

Les formations peuvent être bénéfiques pour les deux parties, tant pour la Défense que pour les entreprises, en raison de leur caractère complémentaire ou interchangeable. Il convient également de motiver les entreprises. L'interaction sera sans doute plus forte dans le secteur public.

Le nombre de jours de formation requis pour le réserviste dépend de la fonction: pour un généraliste, ce nombre peut sans doute être fixé facilement, mais pour les spécialistes, il diffère selon le cas et la fonction.

2.8. *Enseigne de vaisseau Emmanuel Reynaerts (Réserve), président de l'Association royale des militaires du Cadre de réserve de la Marine*

Le nouveau concept de la réserve est en préparation et tient effectivement compte de la vision des différents groupes de travail des associations de réservistes.

Selon M. Reynaerts, le Conseil supérieur de la Réserve militaire et les groupes de travail sont deux choses différentes. Le Conseil supérieur n'est rien d'autre qu'un organe de concertation entre la Défense, le secteur public, les employeurs et les syndicats, alors que les groupes de travail sont chargés de concevoir et d'élaborer le nouveau concept de la réserve. Le fonctionnement du Conseil supérieur de la Réserve militaire n'a pas d'incidence budgétaire notable, les seuls coûts proviennent des frais de réunion.

Il ne faut pas de révolution, mais bien une évolution vers un "mieux" en fonction des expériences acquises ces dernières années et moyennant une implication de toutes les parties prenantes.

Le projet de loi modifiant la loi du 16 mai 2001 portant statut des militaires du cadre de réserve des Forces armées. (DOC 54 3125/001) ne vise que l'harmonisation

betreft enkel de gelijkschakeling van statuten van het reservekader en het actief kader en niet de eigenlijke hervorming van de reserve.

2.9. Fregatkapitein Kurt Engelen (Reserve), hoofd van de sectie Europese Unie, Stafdepartement Strategie

— *Buitenlandse modellen*

Er zijn geen onmiddellijk kopieerbare modellen, maar men kan zich wel inspireren op goede praktijken. Zo is de territoriale garde in Letland samengesteld uit burgers die deeltijds militair zijn. Ook in Frankrijk werken heel veel burgers deeltijds als militair in uiteenlopende functies (bijvoorbeeld de inlichtingendienst).

— *Vereist aantal dagen opleiding*

Reservisten, zowel generalisten als specialisten, moeten uiteraard rendabel inzetbaar zijn. In de privésector geldt als maatstaf dat de periode van inzetbaarheid minstens viermaal die van de opleiding moet bedragen. Volgens deze norm zou een reservist die jaarlijks 10 dagen opleiding krijgt dus ook minstens 40 dagen per jaar in de reserve moeten presteren.

— *Visie*

Er moet inderdaad een lange termijnvisie zijn, maar de hervorming moet ook alomvattend zijn en niet partieel.

Bij de algemene directie Human Resources van Defensie is er wel degelijk een visie van hoe het verder moet en zij stippelen een gericht beleid uit dat echter stukt bij de uitvoerders ervan die zich te strikt aan het reglement (moeten) houden. Dat reglement wijzigen vergt dan weer een wetswijziging en derhalve een politiek draagvlak,

des statuts du cadre de réserve et du cadre d'active, et non la réforme proprement dite de la réserve.

2.9. Le capitaine de frégate Kurt Engelen (réserve), chef de la section Union européenne, département d'état-major Stratégie

— *Modèles étrangers*

Il n'existe pas de modèles immédiatement transposables, mais on peut s'inspirer de bonnes pratiques. Ainsi, en Lettonie, la garde territoriale est composée de citoyens qui sont militaires à temps partiel. En France également, de très nombreux citoyens sont militaires à temps partiel dans des fonctions diverses (le renseignement par exemple).

— *Nombre de jours de formation requis*

Le recours à des réservistes, généralistes et spécialistes, doit bien entendu être rentable. Dans le secteur privé, cette rentabilité est atteinte lorsque la période de disponibilité correspond à quatre fois au moins la période de la formation. À l'aune de cette norme, un réserviste qui reçoit dix jours de formation par an devrait donc également servir au moins 40 jours par an dans la réserve.

— *Vision*

Il faut effectivement avoir une vision à long terme, mais il faut aussi que la réforme soit globale et non partielle.

La direction générale des Ressources humaines de la Défense possède bel et bien sa propre vision quant à la voie à suivre et définit une politique ciblée qui rebute toutefois ceux qui sont chargés de l'exécuter et qui s'en tiennent (doivent s'en tenir) trop strictement au règlement. Or, pour modifier ce règlement, il faut également modifier la loi et, partant, un consensus politique.