

Vraag	ACMP-CGPM																						
<p><u>Attritie jonge kaders</u></p> <p>Wat is de attritie (in aantallen) bij de jonge kaders officieren en onderofficieren van de leeftijdsgroep 22 – 32 jaar voor volgende periodes?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Officieren</th> <th>Onderofficieren</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>01 Jan 17 – 30 Jun 17</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>01 Jan 16 – 31 Dec 16</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>01 Jan 15 – 31 Dec 15</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>01 Jan 14 – 31 Dec 14</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>01 Jan 13 – 31 Dec 13</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				Officieren	Onderofficieren	01 Jan 17 – 30 Jun 17			01 Jan 16 – 31 Dec 16			01 Jan 15 – 31 Dec 15			01 Jan 14 – 31 Dec 14			01 Jan 13 – 31 Dec 13					
	Officieren	Onderofficieren																					
01 Jan 17 – 30 Jun 17																							
01 Jan 16 – 31 Dec 16																							
01 Jan 15 – 31 Dec 15																							
01 Jan 14 – 31 Dec 14																							
01 Jan 13 – 31 Dec 13																							
<p><b>Antwoord</b></p> <p>(tussen de haakjes: het aantal overleden militairen)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Officieren</th> <th>Onderofficieren</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>01 Jan 17 – 30 Jun 17</b></td> <td>6 (0)</td> <td>47 (2)</td> </tr> <tr> <td><b>01 Jan 16 – 31 Dec 16</b></td> <td>28 (1)</td> <td>107 (5)</td> </tr> <tr> <td><b>01 Jan 15 – 31 Dec 15</b></td> <td>32 (1)</td> <td>78 (2)</td> </tr> <tr> <td><b>01 Jan 14 – 31 Dec 14</b></td> <td>34 (0)</td> <td>105 (2)</td> </tr> <tr> <td><b>01 Jan 13 – 31 Dec 13</b></td> <td>40 (1)</td> <td>94 (2)</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td><b>140 (3)</b></td> <td><b>431 (13)</b></td> </tr> </tbody> </table>				Officieren	Onderofficieren	<b>01 Jan 17 – 30 Jun 17</b>	6 (0)	47 (2)	<b>01 Jan 16 – 31 Dec 16</b>	28 (1)	107 (5)	<b>01 Jan 15 – 31 Dec 15</b>	32 (1)	78 (2)	<b>01 Jan 14 – 31 Dec 14</b>	34 (0)	105 (2)	<b>01 Jan 13 – 31 Dec 13</b>	40 (1)	94 (2)	<b>Total</b>	<b>140 (3)</b>	<b>431 (13)</b>
	Officieren	Onderofficieren																					
<b>01 Jan 17 – 30 Jun 17</b>	6 (0)	47 (2)																					
<b>01 Jan 16 – 31 Dec 16</b>	28 (1)	107 (5)																					
<b>01 Jan 15 – 31 Dec 15</b>	32 (1)	78 (2)																					
<b>01 Jan 14 – 31 Dec 14</b>	34 (0)	105 (2)																					
<b>01 Jan 13 – 31 Dec 13</b>	40 (1)	94 (2)																					
<b>Total</b>	<b>140 (3)</b>	<b>431 (13)</b>																					

<b>Vraag</b>	<b>ACMP-CGPM</b>
--------------	------------------

Evolutie postulanten

De evolutie van het aantal postulanten voor (kandidaat-)onderofficier en (kandidaat-)vrijwilliger. Hoeveel kandidaten hebben zich bij de DOO/SAO aangeboden voor de rekruterings- en selectieproeven voor volgende periodes (totaal voor alle types wervingen)?

	Kandidaat- onderofficier	Kandidaat-vrijwilliger
01 Jan 17 – 30 Jun 17		
01 Jan 16 – 31 Dec 16		
01 Jan 15 – 31 Dec 15		
01 Jan 14 – 31 Dec 14		
01 Jan 13 – 31 Dec 13		

**Antwoord**

	Kandidaat- onderofficier	Kandidaat-vrijwilliger
01 Jan 17 – 30 Jun 17	1811	1610
01 Jan 16 – 31 Dec 16	2452	2452
01 Jan 15 – 31 Dec 15	2330	2399
01 Jan 14 – 31 Dec 14	2815	4196
01 Jan 13 – 31 Dec 13	2462	6231

De inschrijvingen voor elke wervingsjaar lopen van 01 Okt X tot Sep X+1. De in de tabel vermelde periodes werden in die zin geïnterpreteerd en stemmen overeen met het desbetreffende wervingsjaar.

De voorgaande jaren werden gekenmerkt door een stagnering van het aantal sollicitanten. In 2017 wordt echter een sterke daling vastgesteld van het aantal sollicitanten OOffr en Vrijw. De niet-ingevulde vacatures Vrijw werden getransfereerd naar het najaar, zodat de actuele tekorten nog kunnen worden rechtgezet.

<b>Vraag</b>	<b>ACMP-CGPM</b>
--------------	------------------

Gemiddelde encadreringsgraden

Wat zijn de gemiddelde encadreringsgraden (percentage - reëel aanwezig t.o.v. voorzien op OT) per personeelscategorie in de operationele compagnies/eskadrons (dus met uitzondering van de staf-en diensten compagnie/eskadron) van volgende eenheden?

	Offr	OOffr	Vrijw
1C/1 Gr			
Bvr/5 Li			
ChA			
1/3 L			
12/13 Li			
2 Cdo			
3 Para			
Bn ISTAR			

**Antwoord**

	Offr	OOffr	Vrijw
1 C/1 Gr	76,47%	74,29%	61,84%
Bvr/5 Li	55,56%	61,97%	60,40%
Md Bn ChA	72,22%	62,16%	57,19%
1/3 L	66,67%	54,93%	59,08%
12/13 Li	66,67%	51,39%	57,30%
2 Cdo	61,11%	45,83%	39,39%
3 Para	44,44%	64,10%	53,55%
Bn ISTAR	82,76%	67,39%	67,40%

Vraag	ACMP-CGPM			
<u>Sit Ops Cat</u>				
Wat is de toestand 'operationele categorie' – OpsCat (percentage van het aanwezige personeel) in volgende eenheden?				
	OOffr	Vrijw		
1C/1 Gr				
Bvr/5 Li				
ChA				
1/3 L				
12/13 Li				
2 Cdo				
3 Para				
Bn ISTAR				
Bn Aie				
1 W				
2 W				
10 W				
15 W				
<b>Antwoord</b>				
<b>1 C/1 Gr</b>	<b>OOffr</b>	<b>Vrijw</b>	<b>Ooffr (%)</b>	<b>Vrijw(%)</b>
A - Geen beperking	78	164	66,10%	58,36%
B - Beperking tussen 6 maand en 2 jaar	4	9	3,39%	3,20%
C - Beperking van meer dan 2 jaar	2	12	1,69%	4,27%
O - Onbekend of termijn verlopen	19	51	16,10%	18,15%
S - Categorisatie lopend	5	25	4,24%	8,90%
W - Geschikt met beperkingen	10	20	8,47%	7,12%
<b>1 C/1 Gr Total</b>	<b>118</b>	<b>281</b>		
<b>Bvr/5 Li</b>	<b>OOffr</b>	<b>Vrijw</b>	<b>Ooffr (%)</b>	<b>Vrijw(%)</b>
A - Geen beperking	58	129	57,43%	44,79%
B - Beperking tussen 6 maand en 2 jaar	3	9	2,97%	3,13%
C - Beperking van meer dan 2 jaar	6	9	5,94%	3,13%
O - Onbekend of termijn verlopen	17	91	16,83%	31,60%
S - Categorisatie lopend	2	27	1,98%	9,38%
W - Geschikt met beperkingen	15	23	14,85%	7,99%
<b>Bvr/5 Li Total</b>	<b>101</b>	<b>288</b>		
<b>Md Bn ChA</b>	<b>OOffr</b>	<b>Vrijw</b>	<b>Ooffr (%)</b>	<b>Vrijw(%)</b>
A - Geen beperking	53	135	56,99%	50,19%
B - Beperking tussen 6 maand en 2 jaar	5	13	5,38%	4,83%
C - Beperking van meer dan 2 jaar	1	10	1,08%	3,72%
O - Onbekend of termijn verlopen	12	43	12,90%	15,99%
S - Categorisatie lopend	4	20	4,30%	7,43%
W - Geschikt met beperkingen	18	48	19,35%	17,84%
<b>Md Bn ChA Total</b>	<b>93</b>	<b>269</b>		

<b>1/3 L</b>	<b>OOffr</b>	<b>Vrijw</b>	<b>Ooffr (%)</b>	<b>Vrijw(%)</b>
A - Geen beperking	35	76	37,23%	25,50%
B - Beperking tussen 6 maand en 2 jaar	8	23	8,51%	7,72%
C - Beperking van meer dan 2 jaar	3	5	3,19%	1,68%
O - Onbekend of termijn verlopen	41	160	43,62%	53,69%
S - Categoriëatie lopend	2	22	2,13%	7,38%
W - Geschikt met beperkingen	5	12	5,32%	4,03%
<b>1/3 L Total</b>	<b>94</b>	<b>298</b>		

<b>12/13 Li</b>	<b>OOffr</b>	<b>Vrijw</b>	<b>Ooffr (%)</b>	<b>Vrijw(%)</b>
A - Geen beperking	68	259	61,26%	71,94%
B - Beperking tussen 6 maand en 2 jaar	5	21	4,50%	5,83%
C - Beperking van meer dan 2 jaar	13	44	11,71%	12,22%
O - Onbekend of termijn verlopen	7	13	6,31%	3,61%
S - Categoriëatie lopend	0	6	0,00%	1,67%
W - Geschikt met beperkingen	18	17	16,22%	4,72%
<b>12/13 Li Total</b>	<b>111</b>	<b>360</b>		

<b>2 Cdo</b>	<b>OOffr</b>	<b>Vrijw</b>	<b>Ooffr (%)</b>	<b>Vrijw(%)</b>
A - Geen beperking	81	175	73,64%	66,79%
B - Beperking tussen 6 maand en 2 jaar	8	26	7,27%	9,92%
C - Beperking van meer dan 2 jaar	7	15	6,36%	5,73%
O - Onbekend of termijn verlopen	2	10	1,82%	3,82%
S - Categoriëatie lopend	1	4	0,91%	1,53%
W - Geschikt met beperkingen	11	32	10,00%	12,21%
<b>2 Cdo Total</b>	<b>110</b>	<b>262</b>		

<b>3 Para</b>	<b>OOffr</b>	<b>Vrijw</b>	<b>Ooffr (%)</b>	<b>Vrijw(%)</b>
A - Geen beperking	66	220	61,11%	73,58%
B - Beperking tussen 6 maand en 2 jaar	15	27	13,89%	9,03%
C - Beperking van meer dan 2 jaar	4	8	3,70%	2,68%
O - Onbekend of termijn verlopen	5	6	4,63%	2,01%
S - Categoriëatie lopend		1	0,00%	0,33%
W - Geschikt met beperkingen	18	37	16,67%	12,37%
<b>3 Para Total</b>	<b>108</b>	<b>299</b>		

<b>Bn ISTAR</b>	<b>OOffr</b>	<b>Vrijw</b>	<b>Ooffr (%)</b>	<b>Vrijw(%)</b>
A - Geen beperking	41	53	22,40%	16,36%
B - Beperking tussen 6 maand en 2 jaar	15	28	8,20%	8,64%
C - Beperking van meer dan 2 jaar	6	11	3,28%	3,40%
O - Onbekend of termijn verlopen	99	198	54,10%	61,11%
S - Categoriëatie lopend	15	29	8,20%	8,95%
W - Geschikt met beperkingen	7	5	3,83%	1,54%
<b>Bn ISTAR Total</b>	<b>183</b>	<b>324</b>		

<b>Bn Aie</b>	<b>OOffr</b>	<b>Vrijw</b>	<b>Ooffr (%)</b>	<b>Vrijw(%)</b>
A - Geen beperking	136	170	49,64%	44,74%
B - Beperking tussen 6 maand en 2 jaar	58	105	21,17%	27,63%
C - Beperking van meer dan 2 jaar	10	28	3,65%	7,37%
O - Onbekend of termijn verlopen	55	62	20,07%	16,32%
S - Categoriëatie lopend	10	13	3,65%	3,42%
W - Geschikt met beperkingen	5	2	1,82%	0,53%
<b>Bn Aie Total</b>	<b>274</b>	<b>380</b>		



<b>1 W</b>	<b>OOffr</b>	<b>Vrijw</b>	<b>Ooffr (%)</b>	<b>Vrijw(%)</b>
A - Geen beperking	252	92	30,58%	22,44%
B - Beperking tussen 6 maand en 2 jaar	98	79	11,89%	19,27%
C - Beperking van meer dan 2 jaar	57	45	6,92%	10,98%
O - Onbekend of termijn verlopen	383	182	46,48%	44,39%
S - Categoriëatie lopend	8	3	0,97%	0,73%
W - Geschikt met beperkingen	26	9	3,16%	2,20%
<b>1 W Total</b>	<b>824</b>	<b>410</b>		

<b>2 W Tac</b>	<b>OOffr</b>	<b>Vrijw</b>	<b>Ooffr (%)</b>	<b>Vrijw(%)</b>
A - Geen beperking	324	158	49,47%	42,93%
B - Beperking tussen 6 maand en 2 jaar	101	64	15,42%	17,39%
C - Beperking van meer dan 2 jaar	50	53	7,63%	14,40%
O - Onbekend of termijn verlopen	139	62	21,22%	16,85%
S - Categoriëatie lopend	13	6	1,98%	1,63%
W - Geschikt met beperkingen	28	25	4,27%	6,79%
<b>2 W Tac Total</b>	<b>655</b>	<b>368</b>		

<b>10 W Tac</b>	<b>OOffr</b>	<b>Vrijw</b>	<b>Ooffr (%)</b>	<b>Vrijw(%)</b>
A - Geen beperking	212	116	29,12%	20,79%
B - Beperking tussen 6 maand en 2 jaar	31	27	4,26%	4,84%
C - Beperking van meer dan 2 jaar	34	34	4,67%	6,09%
O - Onbekend of termijn verlopen	407	351	55,91%	62,90%
S - Categoriëatie lopend	38	24	5,22%	4,30%
W - Geschikt met beperkingen	6	6	0,82%	1,08%
<b>10 W Tac Total</b>	<b>728</b>	<b>558</b>		

<b>15 W</b>	<b>OOffr</b>	<b>Vrijw</b>	<b>Ooffr (%)</b>	<b>Vrijw(%)</b>
A - Geen beperking	200	40	37,24%	17,32%
B - Beperking tussen 6 maand en 2 jaar	29	11	5,40%	4,76%
C - Beperking van meer dan 2 jaar	18	18	3,35%	7,79%
O - Onbekend of termijn verlopen	250	146	46,55%	63,20%
S - Categoriëatie lopend	17	7	3,17%	3,03%
W - Geschikt met beperkingen	23	9	4,28%	3,90%
<b>15 W Total</b>	<b>537</b>	<b>231</b>		

<b>Vraag</b>	<b>ACMP-CGPM</b>	
<p><u>Draagvlak Defensie in de maatschappij</u></p> <p>Haar draagvlak in de samenleving is voor iedere overheidsorganisatie van wezenlijk belang met het oog op factoren zoals haar vermogen om jonge mensen aan te trekken, de financiering en de politieke bereidheid om nieuwe projecten te steunen. In het licht van deze gegevens, plant de defensiestaf acties om het draagvlak van het leger te vergroten? En zo ja, dewelke?</p>		
<p><b>Antwoord</b></p>		
<p>Om het draagvlak in de samenleving te vergroten, voert Defensie een proactieve, continue en optimale dialoog met de Belgische bevolking ten einde diens vertrouwen te winnen. Naast de permanente informatie via haar website, sociale media, de persagentschappen en coproducties met productiehuzen en evenementen, voert het regelmatig nationale reclamecampagnes met het oog op de rekrutering, de employer branding en het imago. Doelpublieken hierbij zijn resp. het rekruteringspubliek (17-25j), de jongeren en hun influentials (17-50j) en de actieve Belgische bevolking (15-64j).</p> <p>Voor 2017-18 worden de reclamecreaties aangeleverd door het full service communicatiebureau Boondoggle NV (via de meerjarige overeenkomst tegen prijslijst MRMP-S/S 17SS910).</p> <p>Concreet voor 2017 worden nog volgende acties voorzien: imagocampagne 21 juli, imagocampagne militaire operaties, employer branding campagne, wervingscampagnes knelpuntfuncties, institutionele en wervingsbrochures, video's voor de jobsite en Facebook en ten slotte reclame via Google en sociale media.</p>		

<b>Vraag</b>	<b>ACMP-CGPM</b>	
<p><u>Aanpassingen statuut (G1)</u></p> <p>Worden er aanpassingen vooropgesteld aan het statuut van de militairen (A16-G1) met het oog op een bijsturing van de problematiek van de 'anciënniteitsverliezen' die zich hebben ontwikkeld als gevolg van de opheffing van het aanvullingskader en de overgang naar het beroepskader? In bepaalde gevallen hebben sommige vrijwilligers en onderofficieren, als gevolg van deze overgang, hun collega's van het beroepskader 'voorbijgestoken' (zowel qua graad als anciënniteit) door toepassing van de desbetreffende tabellen die werden opgenomen in de bijlagen aan het statuut A16-G1. Deze situatie is binnen DGHR gekend sinds begin 2014.</p>		
<p><b>Antwoord</b></p> <p>Het Grondwettelijk Hof (GH) heeft in haar Arrest nr. 40/2015 van 19 Mar 2015, achtste middel op Blz 58 – 63 (in Bijl), geantwoord dat er geen grond is om te stellen dat de aanvullingsvrijwilligers verschillend (discriminerend) werden behandeld bij het bepalen van de anciënniteit t.o.v. de beroepsvrijwilligers bij de inwerkingtreding van de wet van 28 Feb 07 (A16-G1).</p> <p>Het VSOA heeft recent een soortgelijke vraag gesteld voor de ex-GOO. Het antwoord toont aan dat ook daar geen discriminerende behandeling werd vastgesteld (in Bijl).</p> <p>Besluit: er is geen verschil in behandeling geweest (bevestigd door het GH) en er dienen dan ook geen aanpassingen te gebeuren om de wetgeving bij te sturen.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div data-bbox="231 1014 295 1075" style="text-align: center;">  </div> <div data-bbox="438 1014 502 1075" style="text-align: center;">  </div> </div> <p>2531 - GRONDWETTELIJK H  Nomination EXSOP - lettre MOD signée (2)</p>		



<b>Vraag</b>	<b>ACOD-CGSP</b>
<p><u>Grenzen qua inzet van het personeel (bescherming van het personeel)</u></p> <p>Het is een wederkerende vraag. Waar ligt de grens qua inzet van de militairen? Er zijn momenteel militairen die meer dan 6 maanden uithuizig zijn. (vb: Voorbereiding Mali, 4 maanden Mali, OVG, oefening Litouwen, OVG). Zijn er grenzen qua uithuizigheid, inzetfrequentie? Gezien de onregelmatigheid van de activiteiten en de grote opeenvolging van de activiteiten heeft dit een niet te onderschatten negatieve invloed op het privé-leven van de militair. Tevens is de organisatie op dit moment zodanig, dat het personeel geen begin en eind timings kent qua oefeningen, opdrachten en dagdagelijkse korte zendingen.</p> <p>De studie "Psy impact OVG" van december 2016 geeft duidelijk de negatieve gevolgen weer. Wat zijn de grenzen, en wat kan men doen om de last voor de militair te verlagen?</p>	
<b>Antwoord</b>	
<p>Signalen werden gegeven aan de hiërarchische lijn (korpscommandanten, bovenliggende stafstructuren, ...). Hierdoor zijn er al een aantal acties ondernomen, zoals o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Naar huis laten gaan</li> <li>• Betere planning opstellen</li> <li>• Schrappen van activiteiten</li> <li>• Bewust maken van prestatiedruk van CO's</li> <li>• ...</li> </ul> <p>Het is in planning niet zo dat de militair geen begin en einde van de inzetten kent, vermits de planning OVG voor een heel jaar wordt opgemaakt. Zoals met alle planningen worden deze soms echter doorkruist door de realiteit. Als b.v. de opdracht ODF onvoorzien verlengd wordt, betekent dit b.v. dat de Landcomponent tijdens de vakantieperiode moet inspringen in GOSSELIES omdat de Luchtcomponent de mensen die daarvoor voorzien waren onverwacht moet inzetten op AL AZRAQ Air Base.</p> <p>We proberen momenteel om het aantal in dit kader ingezette militairen te verlagen. Hiervoor hebben we een voorstel tot optimalisering van OVG gelanceerd. Er is een plan voorgelegd aan de regering om de militairen minder te belasten in het domein van Homeland operaties. Daardoor komt er tijd vrij voor sociale of andere militaire activiteiten.</p> <p>TOP-workshops (Technieken in de Optimalisatie van het Potentieel) bestaan om het personeel te helpen om alle verzoeken te verwerken.</p> <p>Het is ook mogelijk om workshops in communicatietechnieken, tijdsbeheer, beheer van emoties, beheer van de afwezigheden, steun aan de familie te organiseren.</p> <p>Andere denkplaatjes : Het herevalueren van de mogelijkheid om ontmoetingsplaatsen in de rustzones te openen voor de families.</p>	

<b>Vraag</b>	<b>ACOD-CGSP</b>	
<p><u>Toepassing Pecuniar Statuut – Ops:</u></p> <p>Het pecuniar statuut wordt op basis van het KB 18/3/2003 bepaald , waarbij de coëfficiënt die wordt toegekend voor de inzet bepaald wordt door de aard van de opdracht en dus niet door bijvoorbeeld aspecten zoals "uithuizigheid", "comfort", "gevaar", ..</p> <p>Il y a des différences pécuniaires entre les participants d'une opération telle que "Joint Umbrella" ainsi qu'une baisse du niveau de l'opération de Niv 3 vers Niv 2 pour les Ops EUTM - CAR.</p> <p>Les Mil se plaignent de ces différences qui sont ressenties comme des injustices et des économies faites sur le dos des militaires.</p> <p>Que dire de la motivation??</p> <p>Pourrait-on avoir une explication claire sur ce sujet ainsi qu'une proposition de réexamen de ces situations frustrantes pour le Pers du Département?</p>		
<p><b>Antwoord</b></p>		
<p><u>Algemeen kader</u></p> <p>Op basis van de wet van 20 mei 1994 betreffende de geldelijke rechten van de militairen (BIP-A-083), Art. 9bis, §1, ontvangt de militair in werkelijke dienst naast de wedde in periode van vrede, in de deelstanden "in hulpverlening", "in militaire bijstand" en "in operationele inzet" een toelage waarvan het bedrag per dag overeenstemt met een breuk van de bruto jaarwedde met in de noemer het getal 1.850 en in de teller het getal bepaald door de Koning.</p> <p>In het koninklijk besluit van 18 maart 2003 houdende bezoldigingsregeling van de militairen van alle rangen en betreffende het stelsel van de dienstprestaties van de militairen van het actief kader beneden de rang van officier (BIP-A-015), Art 22, wordt het bedrag van de toelage vastgesteld op 5/1850 van de bruto jaarwedde.</p> <p>Bovendien ontvangt de militair op basis van de BIP-A-083, Art. 10, in "werkelijke dienst" wanneer hij zich bevindt in de deelstand "hulpverlening", "militaire bijstand" of "operationele inzet", een dagelijkse forfaitaire vergoeding waarvan het bedrag gelijk is voor alle categorieën van het militair personeel en door de Koning wordt vastgesteld. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met een coëfficiënt die door de Koning wordt vastgesteld afhankelijk van de aanwendingsvormen, die zijn vastgesteld met toepassing van artikel 3 van de wet van 20 mei 1994 betreffende de aanwending van de krijgsmacht, de paraatstelling alsook betreffende de periodes en de standen waarin de militair zich kan bevinden, waarbij deze coëfficiënt niet hoger mag zijn dan 7.).</p> <p>In de BIP-A-015, Art.23, wordt het bedrag van de forfaitaire dagvergoeding vastgesteld op 9,92 EUR wanneer de militair wordt ingezet binnen de inzetzone. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met de volgende coëfficiënten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>in de deelstand "in hulpverlening" in geval van nationale en internationale hulpverlening: 2;</li> <li>in de deelstand "in militaire bijstand": 2;</li> <li>in de deelstand "in operationele inzet" in geval van handhaving van de orde en van waarnemingsinzet: 2, in geval van beschermingsinzet: 3, in geval van passieve gewapende inzet: 4 en in geval van actieve gewapende inzet: 5.</li> </ol> <p>De forfaitaire dagvergoeding van 9,92 EUR wordt vermenigvuldigd met de coëfficiënt 2 wanneer de militair in de deelstanden bedoeld in het eerste lid, wordt ingezet buiten de inzetzone om:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>deel te nemen aan militaire bijstand, hulpverlening of operationele inzet;</li> <li>een transit uit te voeren</li> </ol> <p>De toekenning van de forfaitaire dagvergoeding heft het recht op de vergoeding voor kleine uitgaven op, gevestigd in artikel 4, § 1, van het ministerieel besluit van 3 februari 1975 genomen ter uitvoering van het koninklijk besluit van 15 januari 1962 tot vaststelling van het vergoedingsstelsel toepasselijk op de militairen die dienstreizen volbrengen in het buitenland (BIP-V-023).</p>		

### **JOINT UMBRELLA**

De opdracht 'JOINT UMBRELLA' dient niet als een operationele inzet beschouwd wordt, als dusdanig ook niet ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de Ministerraad en bijgevolg zijn de pecuniaire rechten gekoppeld aan operationele inzet, NIET van toepassing. Wel is er een toelage voor permanentie voor bepaalde personeelsleden overeenkomstig de richtlijnen BIP A-015 Art 27. Deze toelage wordt niet toegekend aan de militair die de dienstprestatie verricht binnen zijn gewone dienstregeling.

De Ops EUTM-RCA is een operationele inzet van het type "Militaire bijstand – Actieve militaire bijstand" (KB van 25 Jul 14 – Cfr BIP A-015) en krijgt dus coëfficiënt 2. Deze operatie is sedert het begin niet gewijzigd en heeft nooit coëfficiënt 3 gehad. Er kan dus geen sprake zijn van een vermindering. Weet dat een deelstand (en bijgevolg de coëfficiënt) per missie wordt bepaald en dat de coëfficiënt niet afhangt van de individuele opdracht van elke militair in een missie. We weten dat elk individu in een missie zijn eigen opdrachten heeft en dat die zeer verschillend kunnen zijn (Vb. CPT versus StaffOffr), maar het is de opdracht van de ganse missie die bepalend is voor het type inzet (deelstand) en niet de individuele opdracht. Voor EUTM-RCA is de opdracht klaar en duidelijk van het type 'Actieve militaire bijstand'."

<b>Vraag</b>	<b>ACV Openbare Diensten-CSC Services Publics</b>	
<p><u>Charge psychosociale – stabilité - valorisation</u></p> <p>Vous n'ignorez pas que l'augmentation de la charge psychosociale, qui pèse sur le Personnel de la Défense est très importante. Je songe au dossier pension, à la vision stratégique et à l'équipement. Le bien-être de votre Personnel est-il au centre de vos préoccupations premières?</p> <p>Si oui, quelles sont les actions qui seront menées à court et moyen terme, pour enfin, "et après plus de vingt ans de restructurations", obtenir une certaine stabilité et une vraie valorisation du JOB.</p>		
<b>Antwoord</b>		
<p><b><u>ACOS WB:</u></b></p> <p>1. On tente de s'assurer que la LH et les CO comprennent les clefs de valorisation du travail à travers le quotidien. Nous disposons de certains inputs que nous pouvons retravailler en workshop à cet effet mais pas possible pour le moment tant que les projets en cours ne sont pas arrivés à terme avant d'en entamer d'autres – c'est prévu sur mon planning LT pour l'équipe (mais pas avant fin 2018).</p> <p>POUR INFO : le People Skills en collaboration avec le Gen Van Impe démarre dès Sep 17 des trajets leadership. On y intègre des casus de chez nous pour les forcer à réfléchir sur leur pratique.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiquer vers le Pers est essentiel et fait partie du job des CO et de leur LH. Ici aussi, on peut générer des pistes de réflexion mais de nouveau, pas avant fin 2018 selon moi (une chose à la fois sinon on va de nouveau se tirer une balle dans le pied et c'est hors de question).</li> <li>• Adapter les J-ICCS dans ce sens. Cela peut se faire rapidement et la diffusion via le réseau des PC. Pourquoi pas mettre en charge les PC full time pour ce point ? A discuter en équipe.</li> <li>• Communication plus claire et transparente de la DG HR par rapport à la Gestion des Carrières</li> </ul> <p>Zie ook deels vraag betreffende "Grenzen qua inzet van het personeel".</p> <p>2. Informer des statuts actuels du militaire et corriger la communication</p> <p>3. Le Mental Resilience Training est implémenté dans la formation de base des nouvelles recrues (volontaires et des sous-officiers), il sera implémenté dès septembre 2017 aux candidats officiers. Une autre piste est d'adapter les J-ICCS et y inclure des modules de formation à la gestion du stress et d'entraînement à la résilience. Ces formations visent à renforcer l'opérationnalité mentale du militaire tout au long de sa carrière (surtout en opération)</p>		

<b>Vraag</b>	<b>ACV Openbare Diensten-CSC Services Publics</b>	
<p><u>Beschermingsmaatregelen van vakbondsmilitanten</u></p> <p>De syndicale wet voorziet in beschermingsmaatregelen van vakbondsmilitanten. Reeds geruime tijd zien we dat vakbondsmilitanten op de werkvloer worden afgerekend op bepaalde syndicale handelingen die zij uitvoeren. ACV Defensie verzoekt de Defensiestaf maatregelen te nemen om lokale vakbondsmilitanten beter te beschermen.</p> <p>Reactie Defensie?</p>		
<p><b>Antwoord</b></p>		
<p>In het kader van een aanpassing aan het syndicaal statuut kan worden bekeken op welke wijze Defensie de bescherming van de vakbondsafgevaardigde kan bijsturen.</p> <p>In afwachting kan, gelijkaardig aan de Nieuwsbrief / Bulletin d'information HR-Collaborator van 23 Jun 17 betreffende de bescherming van vakbondsafgevaardigden en vakbondsverlof, een communicatie gebeuren naar alle autoriteiten van Defensie. In deze communicatie zullen de principes m.b.t. de bescherming van de lokale vakbondsafgevaardigden moeten worden herhaald en toegelicht. Het is duidelijk dat zowel de hiërarchische lijn als de vakbondsafgevaardigden de letter en de geest van het syndicaal statuut moeten respecteren.</p>		

Vraag	VSOA-SLFP	
<p><u>Anciënniteit</u></p> <p>Tijdens de CONEGO N-418 heeft het VSOA Defensie de vraag gesteld op de rappelperiodes van een reservist meegeteld worden in de anciënniteit indien de reservist later in actieve dienst treed als militair. Hier werd tijdens de zitting positief op geantwoord door de voorzitter.</p> <p>De vraag van het VSOA Defensie is of dat dit uitgebreid kan worden voor professionele activiteiten uitgeoefend binnen de openbare sector indien er beslist wordt om in actieve dienst te treden (bv brandweerman die militair wordt).</p>		
<p><b>Antwoord</b></p>		
<p>Wanneer een reservist dienst neemt als militair van het actief kader, verliest hij zijn hoedanigheid van reservemilitair (Art 19 van Wet van 16 mei 2001 houdende statuut van de militairen van het reservekader van de Krijgsmacht, A16-R10).</p> <p><u>Enkel op het vlak van de geldelijke anciënniteit</u> kan de voorgaande ervaring als reservist die wederoproeping heeft uitgevoerd, “meetellen”.</p> <p>Voor het toekennen van de tussentijdse weddenverhogingen komt “<i>het totaal van de werkelijke dienst</i>” die hij heeft volbracht, “<i>als lid van de krijgsmacht</i>” of “<i>als lid van de krijgsmacht in een graad van officier</i>” in aanmerking, afhankelijk van de personeelscategorie en overeenkomstig de (leeftijds)voorwaarden opgenomen in Art 8 van het koninklijk besluit van 18 maart 2003 houdende bezoldigingsregeling van de militairen van alle rangen en betreffende het stelsel van de dienstprestaties van de militairen van het actief kader beneden de rang van officier (BIP-A-015). De prestaties die werden uitgevoerd als reservist (als “<i>lid van de krijgsmacht</i>”) worden mee in rekening genomen voor de berekening van “<i>het totaal van de werkelijke dienst</i>”.</p> <p>Voor de kandidaat-militair van het actief kader die reeds professionele activiteiten heeft uitgeoefend binnen de openbare sector bestaat een soortgelijke regeling op vlak van de geldelijke anciënniteit, overeenkomstig de regels van artikel 10, 10bis en 10ter van het koninklijk besluit van 18 maart 2003 houdende bezoldigingsregeling van de militairen van alle rangen en betreffende het stelsel van de dienstprestaties van de militairen van het actief kader beneden de rang van officier (BIP-A-015).</p> <p><i>“Voor de toekenning van de tussentijdse weddenverhogingen worden ambtshalve aangenomen, op basis van de regelgeving van toepassing op het ogenblik van de aanwerving, de werkelijke diensten die de militair heeft verricht in de diensten, inrichtingen, instellingen en centra, bedoeld in titel II, hoofdstuk II - Geldelijke anciënniteit, van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt.”</i></p> <p><i>“De diensten bedoeld in titel II, hoofdstuk II, van het voornoemde koninklijk besluit van 25 oktober 2013, worden aangenomen voor de toekenning van de tussentijdse weddenverhogingen wanneer ze worden erkend, op basis van de regelgeving van toepassing op het ogenblik van de aanwerving, door de minister van Defensie na advies van de directeur-generaal human resources of van de overheid die hij aanwijst, als beroepservaring die bijzonder nuttig is voor de uitoefening van de functie.”</i></p> <p>Het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 spreekt over “diensten die daadwerkelijk verricht werden in de openbare diensten van de Staten die deel uitmaken van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat”.</p> <p>Naast deze bepalingen betreffende geldelijke anciënniteit bestaan er geen andere bepalingen betreffende anciënniteit en voorgaande ervaring als reservist of in de openbare sector.</p>		

Vraag	VSOA-SLFP	
<p><u>Attractiviteit van het militair beroep + attritie:</u></p> <p>Een probleem vandaag is dat het beroep van militair weinig jongeren aanspreekt. Een oorzaak hiervan is de niet markt conforme verloning. Op 11 mei 2017 heeft het VSOA Defensie u hierover een tussenkomst gestuurd.</p> <p>Andere middelen kunnen ook aangewend worden om de job als militair aantrekkelijker te maken. Daarnaast is er nog steeds een grote attritie binnen defensie.</p> <p>Heeft u onze brief goed ontvangen en wanneer mogen wij een antwoord ontvangen, of kan u ons een antwoord geven tijdens de vergadering?</p> <p>Zijn er maatregelen in het vooruitzicht om het beroep van militair aantrekkelijk te maken zodat de vooropgesteld wervingen gehaald kunnen worden?</p> <p>Zijn er concrete maatregelen ondernomen om deze attritie terug te schroeven (behalve het weigeren van ontslag)?</p>		
<p><b>Antwoord</b></p>		
<p>Naast wat er reeds door de CHOD is gezegd tijdens de informele vergadering, kan het onderstaande toegevoegd worden :</p> <p>Het slagen van de uitvoering van de Strategische Visie hangt samen met het vinden van een evenwicht tussen de te leveren budgettaire inspanningen in het domein van de investeringen, de werkingskosten en de personeelskosten.</p> <p>Een algemene herziening van het geldelijk statuut en van de weddeschalen, vooral zonder op voorhand de draagwijdte van de beslissingen die nog genomen moeten worden inzake het pensioen te kennen, zou riskant zijn..</p> <p>Dit belet niet dat verdere inspanningen wat betreft de herziening van bepaalde toelagen en vergoedingen kunnen worden geleverd.</p> <p>Wat tenslotte de attritie van het personeel betreft, bij voornamelijk jonge generaties militairen, stellen we vast dat de oorzaken niet hoofdzakelijk terug te vinden zijn bij te lage lonen of prestaties die niet genoeg betaald worden.</p> <p>De oorzaken van de attritie zijn talrijk en de meest adequate antwoorden om dit probleem aan te pakken zijn niet altijd eenvoudig weg terug te vinden in een "simpele geldelijke herziening".</p> <p>De beweegredenen die de jongeren aanzetten tot het verlaten van het leger, liggen ergens anders. Daartoe behoren: de teleurstellingen inzake de lage operationele inzetgraad in het buitenland, de verveling veroorzaakt door de operatie OVG, het gebrek aan tijd gewijd aan training, de verwachtingen en de specificiteiten van het militaire beroep, het gebrek aan progressiviteit in de vorming, enz.</p> <p>Desondanks zijn deze verschillende factoren werkelijkheid. Het oplossen van de echte problemen (die het meest voorkomen) is meer opportuun en prioritair dan een eventuele opwaardering van de salarissen.</p>		

Vraag	VSOA-SLFP	
<p><u>Statuut BDL</u></p> <p>Vanaf 2019 kunnen de militairen in het statuut BDL defensie verlaten.</p> <p>Heeft Defensie een dienst dat deze militairen kunnen begeleiden? Zo ja, uit hoeveel medewerkers bestaat deze dienst?</p> <p>Wat is er ondertussen al concreet gerealiseerd in het kader van outplacement?</p> <p>Zijn er sectoren in de privé waarmee er gesprekken lopende zijn (bouw, transport, opslag, security,...)?</p>		
<p><b>Antwoord</b></p>		
<p>V1. Vanaf 2019 kunnen de militairen in het statuut BDL defensie verlaten. Heeft Defensie een dienst dat deze militairen kunnen begeleiden? Zo ja, uit hoeveel medewerkers bestaat deze dienst?</p> <p>A1. De Dienst Externe Mobiliteit van de DG HR zorgt voor de organisatie van de begeleiding van de militairen die Defensie verlaten in overeenstemming met de wet van 28 Feb 07 tot vaststelling van het statuut van de militairen en de kandidaat-militairen van het actief kader van de Krijgsmacht (=&gt;G1).</p> <p>Deze dienst is samengesteld uit 3 FTE en een voorstel wordt bestudeerd om het personeelbestand uit te breiden tot 6 FTE.</p> <p>-----</p> <p>V2. Wat is er ondertussen al concreet gerealiseerd in het kader van outplacement?</p> <p>A2. In overeenstemming met de wetgeving inzake overheidsopdrachten, werd op 22 Jun 17 een bijzonder lastenkohier voor een outplacementcontract formeel gepubliceerd. De opening van de offertes vindt plaats op 14 Aug 17. Indien alle voorwaarden voor toekenning vervuld zijn, vangt het outplacementcontract aan op 01 Jan 18. Dit outplacementcontract zal een beroepsomscholingsprogramma aanbieden aan de beroepsmilitairen en aan de BDL-militairen die van ambtswege voldoen aan de voorwaarden voor een eindloopbaanperiode (ELP). Daarnaast is een heroriëntatieprogramma via instanties zoals FOREM of VDAB voorzien voor de BDL-militairen die voldoen aan de voorwaarden voor een ELP op aanvraag.</p> <p>-----</p> <p>V3. Zijn er sectoren in de privé waarmee er gesprekken lopende zijn (bouw, transport, opslag, security,...)?</p> <p>A3. Tijdens de afgelopen jaar, heeft het Bureel Ext Mob van de DG HR contact opgenomen met een reeks bedrijven uit verschillende sectoren zoals het wegvervoer, het openbaar vervoer, de energiesector, de telecommunicatiesector, de veiligheidssector, de post ... Deze contacten vonden plaats in het vooruitzicht om partnerschapovereenkomsten te sluiten met verschillende bedrijven teneinde hen de gelegenheid te geven hun vacatures op het interne communicatienetwerk van Defensie te publiceren. Het sluiten van dergelijke overeenkomsten is momenteel nog niet aan de orde. Defensie blijft contact houden met deze bedrijven en houdt zodoende een netwerk in stand van toekomstige potentiële partners.</p>		



Vraag	VSOA-SLFP	
<p><u>WB</u></p> <p>a. Het VSOA Defensie heeft nog steeds structureel een probleem met de werking van het HOC WB om verschillende redenen en deze werden u al meermaals aangekaart in hoofde van uw functie als CHOD 3<sup>de</sup> werkgever van het Defensiepersoneel". Onze visie is dat de ACOS WB een raadgevende functie dient te zijn tijdens het HOC WB en het voorzitterschap dient waargenomen te worden door u.</p> <p>Welke is uw mening hierover?</p> <p>Welke rol zal de VCHOD hierin spelen?</p> <p>b. Sedert geruime tijd is het algemeen gekend dat er problemen zijn m.b.t. de AMT, er zijn gewoon te weinig arbeidsgeneesheren binnen defensie en enkele vertrekken ook met pensioen of erger nog, ze nemen ontslag! Onze vrees is echter dat dit op zeer korte termijn een invloed zal hebben op de trainingen en de operaties van Defensie (BvB Leopoldsburg).</p> <p>Wordt er gewerkt aan een oplossing?</p> <p>c. Psychosociale risicoanalyse met betrekking tot de herstructurering en de pensioenmaatregelen. Omwille van een klacht bij ILE, is op het niveau van ACOS WB een actieplan in de maak.</p> <p>Welke richtlijnen en welk actieplan werd er op uw niveau, het niveau van de werkgever, opgestart.</p>		
<p><b>Antwoord</b></p>		
<p>De nieuwe structuur (+TO, slagorde) zal aan de vakorganisaties voorgesteld worden naar aanleiding van de volgende HOC-IV (HOC-IV 17-III =&gt; Globaal preventieplan). Een Technische vergadering zal georganiseerd worden (nader te bepalen datum - met de vakorganisaties).</p>		

Vraag	VSOA-SLFP	
<p><u>Rekrutering</u></p> <p>In het kader van de lessen “vakbonden” vraag het VSOA Defensie om hiervoor meer tijd vrij te maken voor de leerlingen. Ons voorstel is 1 lesuur theorie over de regelgeving en 1 lesuur per vakorganisatie, elk afzonderlijk. Nu komen alle actoren aan bod tijdens 1 lesuur en is volgens onze mening ontoereikend.</p> <p>Kan deze mogelijkheid bestudeerd worden?</p> <p>Wanneer kunnen wij hierover een antwoord ontvangen?</p>		
<p><b>Antwoord</b></p> <p>Het programma van de MIF / basisvorming is dusdanig goed gevuld dat bepaalde lessen soms al op minder ideale uren moeten worden gegeven en laat niet toe om hiervoor een extra uur te voorzien, ten koste van andere lesstof.</p> <p>Het is belangrijk dat de rekrut weet wat een (bepaalde) vakorganisatie voor hem kan betekenen en dat hij of zij weet tot wie hij zich concreet kan wenden (lokale POC van de desbetreffende vakorganisatie).</p>		

<b>Vraag</b>	<b>VSOA-SLFP</b>	
<p><u>Burgerpersoneel Defensie</u></p> <p>Welke mogelijkheden voor burgerpersoneel (contractueel en statutair) in het kader van de eventuele sluiting van bepaalde kwartieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zal er ook voor de personeel zoals bij de sluitingen “plan De Crem” een bevraging gebeuren van de wensen van dit personeel?</li> <li>– Kan er een gelijkaardig systeem van loopbaanbegeleiding gecreëerd worden binnen Defensie voor het personeel naar analogie van de FOD BOSA (beleid &amp; ondersteuning / strategie &amp; appui).</li> </ul>		
<p><b>Antwoord</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zoals in het verleden zullen ook de leden van het burgerpersoneel bevragd worden naar hun wensen indien kwartieren zouden sluiten. In de mate van het mogelijke wordt hiermee, zoals ook in het verleden, rekening gehouden.</li> <li>– De burgerpersoneelsleden kunnen, met het oog op een eventuele reffectatie, deelnemen aan de opleidingen die door Defensie of door OFO verstrekt worden. De burgerpersoneelsleden die muteren naar een andere dienst, zullen beroep kunnen doen op dezelfde begeleidingsmaatregelen als het militair personeel. Terwijl het systeem “Talent on the move” van FOD BOSA de mobiliteit naar andere overheidsdiensten stimuleert, is het de bedoeling om het burgerpersoneel zoveel mogelijk binnen Defensie te houden.</li> </ul>		