

## FAQ's over de Oriëntatienota MOD De Crem 2008 – 2001

### 1. Disponibiliteit.

V: Wanneer denk je dat de disponibiliteit van kracht zal worden? Onder welke voorwaarden? Verlofgeld en eindejaarspremie? Vertrekpremie? Zal indien het pensioengeld hoger ligt dan de vooropgestelde 75 of 80% direct het pensioengeld uitbetaald worden? Hoe zal de toestand opgelost worden indien de mensen die in de voorwaarde zijn om eindeloopbaanverlof te nemen en deze tot nu toe niet hebben opgenomen? Zal deze nog kunnen genomen worden dit jaar? Zullen de jaren dispo meetellen als werkelijke dienst voor de bepaling van het pensioen? Hoe is de situatie medische verzorging gedurende de periode dispo? Kunnen we ons spiegelen aan de financiële voorwaarden die toegestaan werden bij de vorige dispo of moeten we ons aan iets volledig anders verwachtende zijn?

**A: Het doel is om de eerste militairen die in de voorwaarde zijn asap in disponibiliteit te laten vertrekken, maar uiterlijk op 1 Jan 2009. Maar dit hangt natuurlijk af van de periode die men nodig heeft om de wet alsook eventuele uitvoeringsbesluiten onderhandeld, gestemd en gepubliceerd te krijgen. Alle aangehaalde vragen zijn pertinente vragen die nog onderhandeld moeten worden. De onderhandelingen zullen zeker nog in juli aanvangen. Wij hopen dat men niet veel gaat afwijken van het oude systeem behalve wellicht inzake het percentage. De 80 % zal wellicht moeilijk te behalen zijn, maar wij starten alvast aan de onderhandeling met de identieke voorwaarden in het achterhoofd.**

### 2. Wat met de pensioenen?

V: De doelgroepen bij het geplande GLC zijn niet meer van toepassing maar wordt het GLC volledig afgeblazen? Er was sprake van dat het GLC zou ingaan op 01 Jan 2009 waardoor een bonus van twee dienstjaren zou toegevoegd worden aan de dienstjaren van de militairen wat is daar nu nog van aan?

**A: We hebben er op aangedrongen om alle elementen die onderhandeld waren inzake het pensioen toch op 1 januari 2009 te laten doorgaan zoals voorzien. Tijdens ons contact met de MOD en zijn medewerkers op 25 Jun 2008 kregen we hierop een positief antwoord. Volgens anderen moet Defensie hierover nu eerst opnieuw onderhandelen met Pensioenen aangezien het GLC op zich niet zal doorgaan.**

3. Wegvallen doelgroepen en oriëntatiepunten en weerslag op loopbaan.

V: Is de GLC volledig van de baan, zijn er nog promotiekansen voor gelijkgestelde onderofficieren ouder dan veertig?

A: Het is correct dat de oriëntatienota voorziet dat het systeem GLC en in het bijzonder de oriëntatiepunten en de opdeling in doelgroepen niet zal doorgaan. De nota voorziet tevens dat we inzake het toekomstig personeelstatuut een beleidsnota opmaken. Momenteel blijven dus de loopbanen doorgaan zoals dit in de huidige statuten voorzien is en dus niet volgens de overgangsmaatregelen GLC. Dit wil echter niet betekenen dat alles wat voorzien werd definitief vernietigd is. Dit moet nu verder bekeken worden maar zal zeker niet op 1 januari 2009 doorgaan zoals eerder werd voorzien

4. Doelgroepen en oriëntatiepunten overbodig door externe mobiliteit?

V: De oriëntatiepunten en de opdeling in drie doelgroepen vermeld in het gemengde loopbaanconcept worden door een actief extern mobiliteitsbeleid overbodig. Waar wilt men hier naar toe ? Geen GLC meer !!!

A: Dat de nota principes herneemt is omdat het een ORIENTATIENOTA is en geen beleidsnota. *“Indien er veel details in zouden staan dan had wellicht de commentaar gekomen dat alles al beslist is en dat niemand ook nog maar enige inbreng heeft.”* (uitspraak van de MOD op 25 Jun 08) De beschikbaarheid bijvoorbeeld is hernomen als principe maar in onderhandeling (spoedig op te starten) gaan we de modaliteiten onderhandelen. Naargelang hoe men het bekijkt kan dit dus ook een voordeel zijn.

Zoals men in de nota kan vaststellen is het oriëntatiepunt en de opdeling in doelgroepen I, II en III zoals voorzien in de wet die verleden jaar werd gestemd (en alleen door de ACMP-CGPM werd verworpen wegens een gebrek aan garanties), naar de vuilbak verwezen. Alle elementen die in die wet staan, die trouwens niet de wet GLC heet maar de wet op de militaire statuten, zijn niet verloren. In de oriëntatienota staat ook dat er weldra een beleidsnota opgemaakt zal worden voor een toekomstig militair statuut. In praktijk wil dit betekenen dat we in de wet gaan kijken welke elementen uitvoerbaar zijn zonder de principes van oriëntatiepunten en opdeling in doelgroepen en welke wijzigingen noodzakelijk en wenselijk zijn. Vervolgens zullen op basis hiervan de militaire statuten gewijzigd worden. Iedereen beseft dat de huidige personeelsstatuten aan wijzigingen toe zijn.

Voor wat betreft de externe mobiliteit is het de bedoeling dat men gaat bekijken op welke manier men in de toekomst op vrijwillige basis aan militairen de kans kan geven om na een intensieve militaire periode keuzes kan maken om binnen de militaire structuren naar ondersteunende functies over te gaan (eisendossier van de ACMP-CGPM in 1993!!!!!!) of een overstap te maken naar een nieuwe werkgever in de openbare sector of naar de private sector of op basis van zelfstandigheid. Wellicht zal de externe mobiliteit niet meer zoals vandaag beperkt zijn tot + 40-jarigen. Op welke leeftijd of welk minimum rendement eerst gevraagd zal worden etc moet natuurlijk nog uitgewerkt worden. Maar wederom is dit enkel een principe waaraan we zelf verder moeten meewerken.

Zoals het GLC met de oriëntatiepunten en de doelgroepen uitgetekend werden moesten mensen op een vastgelegd moment keuzes maken maar niemand (en dat was onze grote kritiek) kon de garantie geven dat juist op dat moment iets aanvaardbaar voor die mensen beschikbaar was. In de toekomst moet daar meer flexibel mee omgesprongen worden en moeten de militairen (samen met aan te duiden loopbaanbegeleiders) hun kansen en mogelijkheden permanent bekijken en afwegen. Een principe zal in de toekomst echter overeind blijven en dat is het feit dat het verleden tijd is (in alle legers) dat alle militairen van 18 jaar tot pensioenleeftijd actief blijven. Maar dat moet individueel opgevangen worden en dat is nu net het doel van een flexibel extern mobiliteitssysteem. Daarnaast kunnen militairen die over het juiste profiel beschikken ook postuleren voor burgerfuncties bij Defensie. Wat we hiermee vermijden is dat we (zoals in sommige landen) mensen moeten ontslaan.

## 5. Overgang naar een FOD?

V: Welke invloed op het personeel heeft de overschakeling van het ministerie van Defensie naar een Federale overheidsdienst? Welke gevolgen zijn daar aan bevonden.

A: Een aantal jaren geleden werd de organisatiestructuur van de federale Belgische administratie herschikt. De meeste 'federale ministeries' werden herschikt, gesplitst of samengevoegd in Federale Overheidsdiensten of FOD. Iedere FOD kreeg de bevoegdheid over een pakket aan materies.

Er bestaan 'verticale FOD's' die elk in een bijzonder bevoegdheidssterrein functioneren. Het gaat om (1) Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, (2) Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO), (3) Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu, (4) Justitie, (5) Economie, KMO, Middenstand en Energie, (6) Sociale Zekerheid, (7) Financiën, (8) Binnenlandse Zaken en (9) Mobiliteit en Vervoer. De 'horizontale FOD's' staan de verticale FOD's bij en hebben algemene bevoegdheden. Deze zijn de FOD's (10) Kanselarij van de Eerste Minister, (11) Personeel en Organisatie (P&O), (12) Budget en Beheerscontrole en (13) Informatie en Communicatietechnologie. Zoals men bemerkt is Defensie het enige federaal ministerie dat is blijven bestaan en nog niet tot een FOD werd omgevormd. Een van de redenen was omdat sommigen van mening zijn dat dit niet past bij de specifieke taak van de krijgsmacht. De politiediensten werden nochtans perfect opgenomen in de FOD Binnenlandse Zaken! En nu voorziet de oriëntatienota dat ook het ministerie van defensie voor het einde van de legislatuur tot de Federale Overheidsdienst Defensie omgevormd zal worden.

Hoe de FOD Defensie er zal uitzien en functioneren is nog absoluut niet geweten. In het algemeen herneemt een FOD een Directiecomité met een voorzitter (mandaatfunctie) die rechtstreeks onder het gezag van de minister valt. Daarnaast zijn er diverse algemene directies met aan het hoofd een directeur-generaal die een mandaatfunctie heeft. In het geval van de omvorming van Defensie tot een FOD kan men dus herschikkingen in de structuren verwachten. Door de herschikking die al werd doorgevoerd in de eenheidsstructuur zal dit wellicht erg beperkt blijven en de weerslag op het personeel 'op het terrein' zal wellicht minimaal zijn.

Alhoewel ons dit vandaag nog niet helemaal duidelijk is zou het voordeel voor ons er uit kunnen bestaan dat diverse teksten die in het algemeen van toepassing zijn op de Federale Overheidsdiensten in de toekomst dan ook steeds op ons van toepassing zijn. In het verleden werd Defensie en zeker de Krijgsmacht daar nogal regelmatig in 'vergeten'. Denk maar aan de perikelen rond het vakantiegeld.

6. ....

FAQ ACMP-CGPM