

Eisendossier 2009 – 2013

(Goedgekeurd door het Statutair Congres ACMP-CGPM in Vaalbeek op 10/10/2008)

Algemeen

Tijdens de twee vorige legislaturen werden een aantal beslissingen uitgevoerd die in het begin van de eerste legislatuur Flahaut werden beslist alsook een groot deel van de bepalingen van de twee sectorale akkoorden. Deze periode gaf Defensie echter weinig stabiliteit in de uitvoering van een sterke basis voor de toekomst, maar werd vooral gekenmerkt door een doorgedreven geïndividualiseerde sociale politiek (zowel individuele als collectieve beslissingen die pijn kunnen doen of waarop kritiek mogelijk was werden vermeden!) wat natuurlijk interessant is voor het individu, maar daarom niet voor Defensie op zich (Pers inbegrepen) naar de toekomst toe.

Na decennia van opeenvolgende herstructureringen in de schoot van Defensie moet er eindelijk een stabiliteit, zekerheid en duidelijkheid komen voor het militair personeel.

Ook inzake een Europese Defensie werd er meer gesproken dan vooruitgang gemaakt. België heeft zich niet geplaatst bij de belangrijkste spelers op het vlak van Europese Defensie, alhoewel het ter zake steeds een theoretische voorloper was. De enige manier waarop we ons in de toekomst sterker kunnen inschrijven is meer toespitsen op de BENELUX en ons op die manier inschuiven in de toplanden van Europa die inzake Defensie de handen in elkaar willen slaan. Dit vraagt echter dat de neuzen in dezelfde richting staan. Dit zal tevens de vertegenwoordigers van het personeel er toe aanzetten om samen te ageren teneinde een harmonisatie te bekomen van hun administratieve en geldelijke statuten alsook alles wat betrekking heeft op hun inzet.

Ook de aankooppolitiek moet in deze richting worden afgestemd. Een synergie in de uitrusting (in de breedste zin van het woord) van de militairen op het terrein is een absolute must om in een multinationalaal kader te functioneren. In dit domein vragen we echter om de politiek inzake ‘pooling’ en ‘voldoende minimum’ grondig te evalueren op hun efficiëntie en doeltreffendheid.

Administratief statuut

- ✓ In navolging van de principes die werden opgenomen in de oriëntatienota voor de periode 2008-2011 moet een nieuw personeelsstatuut uitgewerkt worden. Dit statuut moet voor ons de nodige garanties geven voor het personeel dat een volledige militaire loopbaan zal uitbouwen alsook voor hen die op vrijwillige basis via een interne of externe mobiliteit een nieuwe tewerkstelling zoeken in de openbare of de private sector. Het vrijwillige karakter van deze doorstroming (ook intern naar ondersteunende functies) is voor ons van het grootste belang. Wij willen bij de opmaak van een nieuw personeelsstatuut (en diverse bijhorende domeinen zoals o.a. tucht, statutaire maatregelen, ...) gebruik maken van diverse elementen die voorheen

reeds in het kader van de wet van 28 Feb 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen van het actief kader van de Krijgsmacht werden onderhandeld.

- ✓ Voor iedere werkpost binnen Defensie moet er een duidelijke en allesomvattende functiebeschrijving of jobdescription (min/max leeftijd, medisch profiel, taken, inzetbaarheid, overgang tussen componenten, competentie, verantwoordelijkheid, ...) opgesteld worden. Alle mutatievoorstellen of –aanvragen (in open vacatures) en infunctieplaatsingen moet men afstemmen op deze functiebeschrijving
- ✓ Een eindeloopbaan- of uitstapregeling voor ALLE categorieën statutair inschrijven als compensatie voor de specificiteit van de militaire loopbaan.
- ✓ Erkenning van de met vrucht gevolgde vormingen en opleidingen in het militair milieu. Alle militaire vormingen afstemmen op de vereisten om deze erkenningen te bekomen of de militairen toestaan om de cursussen en vormingen extra muros te volgen teneinde een eventuele herklassering in een andere sector te vereenvoudigen.
- ✓ Identiek bevorderingssysteem voor alle categorieën (uitstel, eerste, tweede en derde kans.
- ✓ Het systeem deeltijdse arbeid 4/5^{de} uitbreiden met andere mogelijkheden en zonder leeftijdsbeperking (BV: halftijds vandaag enkel mogelijk bij einde loopbaan)
- ✓ Volledige gelijkstelling tussen gehuwden en feitelijke gezinnen.
- ✓ Rekening houden met gezinssituatie bij mutatie, inplaatsstelling of de uitvoering van de dagelijkse taak. In acht nemen van zowel sociale als medische redenen bij de mutatieaanvraag. In dit kader moet er een duidelijke synergie komen tussen de adviezen van de sociale dienst en het mutatiebeleid
- ✓ Mogelijkheid tot het volgen van statutaire cursussen voor het personeel met vaste dienst in het buitenland zonder verlies van hun specifieke voordelen
- ✓ Jaarlijks dezelfde criteria gebruiken bij de bevorderingscomités.

Geldelijk statuut

- Heronderhandeling van het geldelijk statuut en de weddenschalen afstemmen op onze 'specificiteit'. Ter gelegenheid van de onderhandelingen in 2002-2003 werden een aantal vergoedingen en toelagen aanvaard in het geldelijk statuut. In haar advies maakte de ACMP duidelijk dat deze resultaten aanvaardbaar waren als een "eerste stap". In een volgende fase moeten een aantal van deze en reeds bestaande vergoedingen en toelagen opgenomen worden in de weddenschalen. Het enige alternatief hiervoor is de uitbreiding van het KB waarbij slechts DRIE toelagen in aanmerking komen voor de berekening van het pensioen. Bij de weddenonderhandeling dient men tevens rekening te houden met een noodzakelijke aanpassing aan de levensduurte.
- Invoeren van een breed gamma benefits
- Eindejaarstoelage vanaf 2009 in overeenstemming brengen met een volwaardige 13de maand
- In navolging van het afschaffen van de solidariteitsbijdrage voor de pensioenen tevens de afschaffing van de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid (BBSZ) beslissen aangezien deze om dezelfde redenen en met een identieke motivatie werd ingesteld.

Vergoedingen, toelagen, normalisatie der prestaties en arbeidstijd.

- Voor alle vergoedingen en toelagen een automatische indexatie of actualisering voorzien.
- We willen er naar streven om zoveel mogelijk identieke vergoedingen en toelagen (rekening houden met de bedrijfsvoorheffing) voor alle categorieën te bekomen bij de uitvoering van gelijkaardige of identieke taken
- Invoeren van het onderhandelde driepijlersysteem of een gelijkwaardig alternatief
- Revalorisatie weekendtoelage en prestaties op feestdagen
- Uitwerken van een pecuniaire compensatie bij mutatie en aanpassen van de verhuisvergoeding.
- Invoeren van een meertaligheidspremie en aanpassen van de bedragen
- Invoeren van maaltijdcheques in het kader van de toenemende discussie aangaande de horeca in de schoot van Defensie
- Valorisatie en opwaardering van de ‘gebrevetteerde in de navigatie’ en de HTD.
- Invoeren van de reeds onderhandelde onderrichterstoelage (mits aanpassing aan onze eisen na de onderhandelingen terzake).
- Herziening van het stelsel vaste dienst in het buitenland
- Uitwerken van ‘telewerken’ of ‘thuiswerken’ bij Defensie
- Herziening vergoedingsstelsel in de deelstand ‘vorming’
- Toelage tijdens ouderschapsverlof voorzien
- De breuk 1/1.850 actualiseren en een wettelijke bepaling invoeren die in de toekomst een vluggere actualisering mogelijk maakt.
- Een correcte kilometervergoeding voor alle dienstverplaatsingen en verplaatsingen woon-werkverkeer buiten de normale diensturen.
- Verzekering voor dienstverplaatsingen met persoonlijk voertuig
- Alle elementen die deel uitmaken van de arbeidstijd opnemen in een wettelijke bepaling.

Verlofregeling

- De mogelijkheid creëren om voor een beperkte tijd en voor bijzondere situaties het jaarlijks verlof (of overuren) of een gedeelte ervan op te sparen
- Een identieke verlofregeling voor alle categorieën
- 35 verlofdagen statutair inschrijven ter vervanging van de huidige 30 dagen en de 3 bijkomende dagen.

Kledij

- Een eerste dotatie van alle nieuwe kledijonderdelen toekennen, ook indien enkel de snit of de kleur zou wijzigen.
- Een bijkomende dotatie toekennen in bepaalde situaties die verbonden zijn met functie of de inzet van het personeelslid.
- Invoeren van een onderhoudsvergoeding.

Evaluatie

- Een grondige herziening van het huidige evaluatiesysteem in het kader van de vernieuwde loopbaan.

Inwendige dienst

- Een dringende herziening van de reglementaire teksten inzake de inwendige dienst. Het uitblijven van een herwerkte versie van de A4 en het invoeren van diverse deelaspecten in andere teksten heeft alleen onduidelijkheid tot gevolg.

Tucht, militair gerecht, statutaire maatregelen

- Actualisering van het huidige tuchtstatuut aan de realiteit van een beroepsleger.
- Opheffen van de beperkingen over de uitoefening van de politieke rechten van de militairen en instellen van het politiek verlof naar analogie met de ambtenaren en met alle rechten die daaraan verbonden zijn.
- Reglementeren van een beperkt stakingsrecht voor de militairen.
- De afschaffing van het militaire gerecht is een feit. Zo snel mogelijk moet er een herziening van het militaire strafwetboek komen om te bepalen wat in de toekomst onder ‘militaire inbreuken’ wordt verstaan. Tijdens de vorige legislatuur werd dit nooit grondig besproken of aangepakt.

Medische verzorging, afwezigheid om gezondheidsredenen

- Aan de medische component voldoende middelen geven om een medische dienstverlening tijdens de operationele inzet te garanderen, alsook de geneeskundige verzorging op het eerste echelon en arbeidsgeneeskunde te organiseren.
- Afsluiten van overeenkomsten met de burgersector voor de niet-operationele geneeskundige verzorging en toekenning van medicijnen met inbegrip van een terugbetaling van ALLE kosten (zeker in het kader van arbeidsongevallen).
- Het contract ‘collectieve hospitalisatieverzekering DKV’ herzien door het opnemen van de toekenning van een elektronische DKV-kaart aan de betrokkenen.
- Bij de invoering van AGR in Harmony een onderscheid maken tussen gewone AGR en een AGR als gevolg van een arbeidsfeit

Oprachten, operaties in buitenland

- Statuut veteranen uitwerken na de wettelijke erkenning
- Aanbevelingen inzake operationele inzet (voor, tijdens en na de opdracht) opgesteld door EUROMIL tijdens een workshop in Oktober 2007:
 - nationale caveats beperken ten voordele van duidelijke gemeenschappelijke inzetregels;

- meer gemeenschappelijk training en voorbereiding van multinationale troepen om de inzet en samenwerking op het terrein te vergroten;
- een langere trainingsperiode voor de inzet om de hoeveelheid van nieuwe info te verwerken;
- in de pre-missie periode meer aandacht schenken aan internationaal recht, taalkennis en culturele achtergrond;
- prioriteit geven aan persoonlijke uitrusting, logistieke steun en bewapening op voertuigen aangepast aan de aard van de opdracht of het operatietheater;
- voldoende fysieke en psychologische medische ondersteuning voor, tijdens en na de opdracht en ten voordele van de militairen ondersteuningsprogramma's uitwerken;
- de gezinnen van de militairen in alle fasen van de operatieperiode betrekken en ondersteunen;
- een langdurig medisch toezicht en verzorging voorzien voor de militairen (veteranen) na de operatie. PTSD moet erkend worden als beroepsziekte voor militairen die aan operaties hebben deelgenomen:
- opleidingen en vormingen voorzien voor militairen (veteranen) die terugkeren naar de arbeidsmarkt;
- in maatregelen voorzien voor militairen die na hun inzet een medische probleem hebben om in de openbare sector een tewerkstelling te bekomen.

Syndicaal statuut

- Controle in het kader van de representativiteit voor alle vakorganisaties.
- Overgaan naar een syndicaal statuut voor de totaliteit van het defensiepersoneel.

IGB, Algemene Inspectie, Ombudsman, ...

- De ACMP-CGPM wenst een onafhankelijke bemiddelingsdienst in het leven te roepen. Deze dienst moet los staan van de dienst Algemene Inspectie. Ook de sociale dienst moet haar werkzaamheden in volledige onafhankelijkheid kunnen uitvoeren en het overlappen door diverse diensten (CDSCA, VI-NIOOO, ...) moet vermeden worden.
- Hierbij moet tevens een debat geopend worden over de invoering van een onafhankelijke externe ombudsdienst (burger) voor Defensie.

PBW

- Arbeidsinspectie bij Defensie:
 - Invoeren van een wettelijk kader dat de onafhankelijke positie van de arbeidsinspectie moet garanderen. Indien arbeidsinspectie van buiten het Dept zou opereren moeten er wel voldoende garanties bestaan dat de tijdsbesteding en de

middelen van de arbeidsinspectie t.v.v. Defensie minstens even groot zijn als vandaag.

➤ Toepassing Welzijnswetgeving binnen Defensie

- De positieve evolutie van de laatste jaren inzake de toepassing van de welzijnswet van 04 augustus 1996 en de daaruit voortvloeiende uitvoeringsbesluiten, dient zich ontegensprekelijk verder te zetten.
- Welzijn tijdens oefeningen, manoeuvres en operaties in het buitenland verdient minstens dezelfde – zoniet nog meer – aandacht als tijdens periodes van normale dienst.
- Er dient een kader geschapen te worden waarbij welzijnsgerelateerde problemen die zich voordoen binnen de installaties van het operatietoneel, eveneens kunnen besproken worden met de vertegenwoordigers van het personeel ter plaatse.
- De periodiciteit van vergaderen van zowel het Basis Overlegcomité (BOC) als het Hoog Overlegcomité (HOC) Welzijn dient verhoogd te worden.
- Aanpassing van het militair syndicaal statuut teneinde aan de comités (BOC en HOC-Welzijn) dezelfde bevoegdheid te voorzien als deze die voorzien wordt voor de comités van het openbaar ambt.
- Garanties dat het uitvoeren van een functie als preventieadviseur binnen de welzijnstructuur binnen Defensie geen hypotheek legt op de verdere uitbouw van de carrière als militair.

➤ Gezondheidstoezicht binnen Defensie

- Er dient een oplossing gezocht te worden om het chronische tekort aan arbeidsgeneesheren op te vangen.
- Het gezondheidstoezicht in het kader van de toepassing van het KB van 28 mei 2003 dient onder alle omstandigheden gegarandeerd te worden.
- Er moet voldoende ruimte gecreëerd worden om de preventieadviseurs-arbeidsgeneesheren toe te laten meer aandacht te besteden dan vandaag het geval is aan de primaire preventie.
- Invoering van een reïntegratiebeleid voor werknemers met bepaalde beperkingen.

➤ Vorming Personeel

- Een vormingsconcept “Welzijn op het Werk” uitwerken waarbij zowel diegenen die, hetzij de rol van aangestelde van de werkgever vervullen, hetzij lid zijn van de hiërarchische lijn, alsook voor de werkende leden uit de comités, zich op elk moment kunnen laten bijscholen inzake Preventie en Bescherming op het Werk.
- Een continue vorming voor de Assistenten in Preventie met het oog op de uitvoering van hun opdrachten die actueel boven hun voorziene takenpakket liggen.

➤ Psychosociale belasting veroorzaakt door het werk en Bescherming tegen OSGW

- Een duidelijk kader creëren waarbij de bevoegdheidsdomeinen van volgende actoren beter afgelijnd worden (RMO, Vertrouwenspersonen, Lokale

Bemiddelaars, IGB, Preventieadviseurs psychosociale aspecten op het werk, Arbeidsinspectie, de Dienst van Religieuze en Morele Bijstand (DRMB), Sociale Dienst)

- Het ruime aantal personeelsleden die Defensie nog steeds telt, verrechtvaardigt een uitbreiding van het effectief aan Preventieadviseurs Psychosociale Aspecten op het Werk, zodat er meer aan primaire preventie kan gedaan worden in dit domein. Vandaag ligt de nadruk te veel op ‘klachtenbehandeling’.
- Vertrouwenspersonen dienen functioneel af te hangen van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.

➤ Procedure premie gevaarlijk en ongezond werk:

- De termijnen bij de toepassing van de procedures met het oog op het toekennen van de premie voor gevaarlijk en/of ongezond werk dient duidelijker te worden afgebakend.

Privacy

- De normvervaging inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer tegengaan. (vb; onrechtmatig gebruik e-id voor toegangscontrole, gebruik nationaal nummer, opname van persoonlijke gegevens in allerlei databanken zonder bescherming, gebruik van foto's,).

Pensioen

- Er moet vanaf 1 januari 2009 uitvoering gegeven worden aan de bepalingen inzake pensioenen die al werden onderhandeld (onderhandeling GLC) en waarvan de nodige teksten al gepubliceerd werden.
- Pensioen op aanvraag voor alle militairen mogelijk maken vanaf 20 jaar werkelijke dienst met onmiddellijke uitbetaling van de pensioenrechten en toepassing van de regels inzake cumulatie met een beroepsinkomen.
- Een transparante toepassing van het nieuwe perequatiesysteem dat voor het eerst op 1 januari 2009 uitgevoerd moet worden.
- Voortzetting van het engagement in de regeerverklaring om de solidariteitsafhouding volledig af te schaffen.
- Toekennen van het vakantiegeld vanaf de statutaire leeftijd en herziening van de grensbedragen.
- Aanpassing van de toegelaten cumul tussen een eigen pensioen en het overlevingspensioen.
- Verminderingskaart openbaar vervoer aan alle gepensioneerden toekennen.
- Een collectieve verzekering voor geneeskundige verzorging en hospitalisatie ten voordele van de gepensioneerden invoeren met tussenkomst van de Staat of deze wettelijk beperken tot een voor iedere betaalbaar niveau.
- Actualisering van de renten die toegekend worden voor bepaalde eervolle onderscheidingen.

