

Budget Defensiepersoneel 2025: wat zijn de voorstellen van de ACOD?

Nieuws donderdag 3 november 2022

Recent werd een wetsontwerp goedgekeurd dat beoogt de militaire programmering voor de periode 2023-2030 te actualiseren. Het was van cruciaal belang dat hierin ook voor het eerst een luik personeel is opgenomen. Er moet bepaald worden welke de evolutie van het defensiepersoneel, afgestemd op het nationale ambitieniveau en de valorisatie van het defensiepersoneel. ACOD Defensie is vrij tevreden met het ontwerpbudget. Alleen blijft de hamvraag: "Hoe zullen we dit besteden?"

De eerste gesprekken met de militaire staf zijn reeds achter de rug, maar de violen zijn nog lang niet gelijk gestemd. De zorg van personeel is een uitermate belangrijke pilaar waarvoor de krijtlijnen nog moeten uitgetekend worden. Tijdens het gesprek voelden we toch aan dat we niet dezelfde mening en visie delen.

ACOD Defensie wil de extra middelen aanwenden om behalve het collectieve pecuniaire stelsel te perfectioneren twee doelgroepen extra te ondersteunen. Allereerst willen we dat onze actieve militairen, indien zij op eender welk type manoeuvres trekken in binnen- en/of buitenland hiervoor correct financieel en sociaal vergoed worden. Voorts hebben we er blijvend oog voor dat de financiële kloof tussen de laagste en hoogste graden niet exponentieel toeneemt.

Voor het collectief belang wensen we in te zetten op een integratie van de loopbaantoelage in de wedde, een volwaardige eindejaartoelage en een billijke oplossing voor de hoge kosten van woon-werkverkeer. We mogen niet vergeten dat een gemiddelde militair 50 km enkel aflegt terwijl die afstand voor werknemers in de civiele sectoren op 20 km gemiddeld ligt. Door de vele en constante wijzigingen in tewerkstellingsplaats moeten we hiervoor extra oog hebben op financieel en sociaal vlak.

Onverantwoorde verschillen wegwerken

ACOD Defensie wil ook de militairen die van huis weg zijn extra ondersteunen, want ook hun vergoedingen zijn reeds decennia ondermaats. Toen we samen met de politie de straten veilig hielden, was het pijnlijk om de vele onderlinge verschillen te aanvaarden. Onze militairen verdienen het dan ook een stuk beter gecompenseerd te worden tijdens hun afwezigheden met intensieve dienst, hulpverlening en operationele inzet. We vragen dus een totale herziening van het huidige systeem van de normalisatie der prestaties waarbij gewerkte uren volledig en billijk vergoed worden volgens de risico's en het gemis van sociaal leven.

Een andere grote uitdaging is budgettair waken over de onderlinge verschillen qua pecuniaire rechten. Defensie is sterk hiërarchisch opgebouwd waardoor vele toelagen en vergoedingen gekoppeld zijn aan de huidige weddetabellen of aan de categorie. We spreken dan echt over een top-down hiërarchie met een direct gevolg op de financiële berekeningen. Defensie wil afstappen van de strikte hiërarchische managementvorm afstappen en voornamelijk in kleinere specifieke teams werken met gespecialiseerd personeel om de opdracht tijdig te realiseren.

De financiële tegemoetkomingen zijn hierop echter (nog) niet afgestemd waardoor we veel interne frustraties krijgen tussen militairen die gelijkwaardig werk leveren, verschillende graden hebben en anders vergoed worden. Het is van cruciaal belang dat Defensie de moed heeft om hun systeem van vergoedingen en toelagen af te stemmen op de realiteit en aanpassingen door te voeren.

In die lijn is ACOD Defensie vragende partij om speciale niches beter te betalen, mensen correct te vergoeden volgens hun tewerkstellingspost en niet enkel op basis van hun graad. Verschillen tussen 1^{ste} en 2^{de} klasse transport moeten verdwijnen, net zoals de verschillen tussen terugbetaling voor maaltijden. Ook moeten de personen die taken overnemen van ontbrekend personeel correct vergoed worden volgens wat van die positie verwacht wordt in plaats van vast te houden aan de graad. Wees nu even eerlijk: het voltanken van de auto of een pak friet voor onderweg is voor iedereen even duur. Als je het werk doet van de baas die er niet is, dan wil je daarvoor ook extra betaald worden.

Tijdens het gesprek met de Defensiestaf viel het op dat vooral dat laatste een struikelblok vormde voor de grote meerderheid van de kolonels aan de onderhandelingstafel. Ze uitten bezorgdheden over het feit dat op deze manier het verschil qua vergoeding tussen de hogere officieren en de rest te klein zou worden. Dan vragen wij ons af: voelen zij de stijging van gas- en elektriciteitsprijzen even erg op het einde van de maand? Moeten zij soms neen zeggen tegen hun kinderen omdat ze financieel de eindjes aan elkaar moeten knopen? Of komt hun schrik voort uit hebzucht waardoor ze nooit genoeg hebben?

Als de staf waarden bij Defensie wil integreren en teamspirit wil aanmoedigen, moet hij ook de moed te hebben om zijn eigen verloning eerlijk te beoordelen in functie van het geheel van het moderne defensieapparaat. Daarom pleit ACOD Defensie voor een totale herziening van toelagen en vergoedingen waarbij niet enkel rekening wordt gehouden met de graad of categorie, maar ook met het potentieel en de werklast van elke militair en de opofferingen die daarmee gepaard gaan.

Natasja Gaytant