



## **Nood aan een attractieve verloning van militairen !**

---

### **Attractiviteit van het militaire beroep**

De attractiviteit van het militaire beroep is het geheel aan arbeidsvoorwaarden en omstandigheden die worden genomen om het beroep aantrekkelijk te maken. Deze arbeidsvoorwaarden vindt men enerzijds terug in het statuut van de militair, zoals het verloningsbeleid, zoals de verlofregelingen en de dienstprestaties, de loopbaanmogelijkheden, ... enz. En anderzijds vinden we binnen het welzijnsdomein aspecten terug die de aantrekkelijkheid van het militaire beroep zouden moeten waarborgen. Het gaat hier onder andere over een in evenwicht zijnde work-life balance, over de af te leggen afstand om zich naar de werkplaats te begeven, over een zinvol takenpakket en een goede werklastverdeling, maar evenzeer ook over aangename werkplaatsen die voldoen aan de algemene welzijnsnormen.

Deze totaliteit aan arbeidsvoorwaarden en omstandigheden zorgt ervoor dat een job wel dan niet als aantrekkelijk wordt beschouwd.

### **Een attractieve verloning**

Zoals hierboven al aangegeven is de verloning van de militair slechts één aspect die mee bepaalt of een job al dan niet aantrekkelijk is. Toch is dit een vrij belangrijk aspect dat ook invloed heeft op de wervingsattractiviteit van kandidaat militairen. Zeker met de huidige wervingskrapte is het van het allergrootste belang dat de verloning van de militair competitief is op de arbeidsmarkt.

Om deze competitiviteit na te gaan heeft ACV Defensie:

- ✓ De wedde-evolutie van de militair sinds 1994 doorgelicht.
- ✓ Het verschil met de deelname aan de groeiende welvaart onderzocht.
- ✓ De militaire wedden vergeleken met concurrerende groepen in de openbare sector en in de private sector.

### **Wedde-evolutie sinds 1994**

De weddebarema's van 1994 werden voor alle militairen herzien in 2003. Naast enkele wijzigingen in de weddebarema worden er vooral verschillende toelagen toegekend.

Met de wet van 28 februari 2007 wordt per categorie één toelage vanaf 1 januari 2009 meegeteld voor de berekening van het pensioen. Voor de officieren is dit de commandotoelage, voor de onderofficieren is dit de vormingstoelage en voor de vrijwilliger is dit de meesterschapstoelage.

Toch stellen we met deze herziening grote verschillen vast tussen de personeels-categorieën.

## Voor de officieren

De weddebarema's van de lager officieren worden opgetrokken met ongeveer 5 à 6 percent. Daarnaast wordt voorzien in een staffunctietoelage voor de kapiteins en kapiteins-commandanten en daarboven krijgen alle officieren een commando-toelage.

Tijdens de loopbaan levert dit een verhoging op tot 15,40 percent. Voor de berekening van het pensioen loopt deze verhoging op tot 11,95 percent. (Zie tabel 1. Officieren hieronder)

Graad	Wedde	Percentage verhoging		
		Wedde	Alle toelagen	Commando toelage (p)
Olt	Min	6,51		11,95
	Max	4,13		11,95
1Lt	Min	6,28		11,53
	Max	4,04		7,42
Kapt	Min	5,97	15,40	12,29
	Max	1,52	7,52	5,54
Cdt	Min	5,66	14,59	11,65
	Max	5,46	11,26	9,35
Maj	Min	0,00		11,06
	Max	0,00		7,06
LtKol	Min	0,00		12,12
	Max	0,00		7,58
Kol	Min	0,00		12,72
	Max	0,00		7,82

(p) telt mee voor de berekening van het pensioen

## Voor de onderofficieren

Graad	Wedde	Percentage verhoging	
		Wedde	Vormings toelage (p)
Sgt	Min	6,84	
	Max	0,02	
1Sgt	Min	6,62	
	Max	0,02	
1Sgt-Chef	Min	4,84	
	Max	0,01	
1SgtMaj	Min	5,44	
	Max	0,02	
Adjt *	Min	4,30	
	Max	0,02	
Adjt (600 €)	Min	4,30	7,73
	Max	0,02	2,45
Adjt (700 €)	Min	4,30	8,30
	Max	0,02	2,85
Adjt-Chef *	Min	4,06	
	Max	0,09	
Adjt-Chef	Min	4,06	7,81
	Max	0,09	2,64
Adjt-Maj *	Min	3,80	
	Max	0,08	
Adjt-Maj	Min	3,80	7,31
	Max	0,08	2,52

\* Adjt benoemd na 1 juli 2003

(p) telt mee voor de berekening van het pensioen

In de weddebarema's van de onderofficieren zijn het vooral de beginwedden die tot 6,84 percent werden opgetrokken. De eindwedden zijn zo goed als ongewijzigd gebleven. Daarnaast werd er een vormingstoelage gecreëerd die toegekend wordt aan de adjudanten, adjudanten-chefs en adjudanten-majors. Door als belangrijkste voorwaarde om recht te hebben op de vormingstoelage op te leggen dat de onderofficier adjudant moet benoemd zijn voor 1 juli 2003, wordt deze toelage een in de tijd uitdovende toelage. De verhoging van het pensioen door deze toelage verdwijnt dan ook op termijn. (zie tabel 7. onderofficieren hieronder)

## Voor de vrijwilligers

Gezien de dringendheid werden voor de vrijwilligers de weddebarema's in december 2002 grondig aangepast. De herziening van 2003 leverde dan ook zo goed als geen aanpassing meer op. De enigste opwaardering is het toekennen van een meesterschapstoelage voor de eerste korporaalschefs. (zie tabel hieronder)

Graad	Wedde	Percentage verhoging	
		Wedde	Meesterschapstoelage (p)
Sdt	Min	0,00	
	Max	0,00	
1Sdt	Min	0,00	
	Max	0,00	
Kpl	Min	0,00	
	Max	0,00	
Kpl-Chef	Min	1,68	
	Max	0,01	
1Kpl-Chef	Min	0,07	1,66
	Max	0,04	1,30

(p) telt mee voor de berekening van het pensioen

## Verschil met de deelname aan de groeiende welvaart.

Naast de indexering van de lonen, die ervoor zorgt dat de werknemer zijn koopkracht behoudt, worden de lonen van de werknemers in de privésector aangepast aan de stijgende welvaart van ons Land. In België is deze loonkostontwikkeling gereguleerd. De loonnorm fungeert als een soort van omkadering van het tweejaarlijks loonoverleg in de sectoren en de ondernemingen. Om de twee jaar wordt de maximale marge voor loonkostontwikkeling vastgelegd.

Voor het overheidspersoneel worden er geen periodieke loononderhandelingen gevoerd. Nochtans heeft ACV altijd duidelijk gestipuleerd dat de loonevolutie minstens gelijk moet opgaan met de prijs- en algemene productiviteitsstijging. Voor Defensie leert de geschiedenis ons dat weddeherzieningen zelfs niet elke legislatuur aan bod komen. De laatste beperkte herziening dateert van 2003. De vorige was van 1994.

### **Ook militairen hebben recht op deelname in de welvaart**

ACV Defensie heeft de loonnormafspraken (deelname in de groeiende welvaart) toegepast op de weddebarema's van de militairen. Het resultaat hiervan geeft een loonhandicap weer.

Zo stellen we vast dat de officieren (tabel 1 en tabel 7 – KB 2003) een eindwedde ontvangen, afhankelijk van de graad die tussen de 3 en de 9 procent lager ligt dan wanneer de loonnorm zou worden toegepast.

Voor de onderofficieren (tabel 7 – KB 2003) bedraagt dit verschil op de eindwedde, afhankelijk van de graad tussen de 10 en de 13 procent.

En voor de vrijwilligers (tabel 12 – KB 2003) bedraagt dit verschil op de eindwedde, afhankelijk van de graad tussen de 3 en de 5 procent.

Voor deze berekening werden de loonnormen toegepast tot 2018. Momenteel wordt de loonnorm bepaald voor 2019 – 2020 en is er een ontwerp van akkoord om in deze periode een stijging van 1,1 procent toe te kennen.

## Verschil met de concurrentie.

De "war for talent" wordt vaak vereenzelvigd met de inspanningen voor het aantrekken van nieuw talent. Goede opleidingsmogelijkheden, flexibiliteit aanbieden, een goede werk-privébalans, een competitieve salarisstrategie, ... . Allemaal essentiële elementen die Defensie zou moeten gebruiken om als werkgever de geknipte militair aan te werven.

Vandaar vinden wij het ook belangrijk om arbeidsvoorwaarden en verloning te vergelijken tussen Defensie, andere openbare sectoren (zoals politie) en zelfs met de private sector (bewaking).

### Vergelijking politie - Defensie

De arbeidsvoorwaarden die een job aantrekkelijk maken, gaan over de organisatie van arbeidstijd en rusttijden, de verschillende prestaties en hun verloning, de toelagen en vergoedingen, het krediet aan vakantieverlof, ... en de bezoldiging.

De bezoldigingsbarema's die we met elkaar vergelijken zijn deze van:

- De vrijwilligers (niveau 3) van Defensie met de agenten van politie.
- De lager- en keuronderofficieren van het niveau C met die van de inspecteurs van politie.
- De Hoofdonderofficieren niveau C met de hoofdinspecteurs van politie van het niveau C

De type loopbaan van de vrijwilligers bij Defensie start in de graad van soldaat en vervolgens wordt men benoemd in de graden van eerste soldaat, korporaal, korporaal-chef en eerste korporaal-chef. Elke graad met zijn respectievelijke weddebarema. Voor de graad van eerste korporaal-chef wordt de maximumwedde bereikt na 29 weddeloopbaan jaren.

Bij de politie hanteert men een vlakke loopbaan met één enkele graad voor de niveau D, zijnde de agent. De graad van agent heeft wel 3 weddebarema's waarbij men om de 6 jaar één weddebarema opschuift. De agent van politie bereikt de maximumwedde na 25 weddeloopbaan jaren.

Voor de vergelijking hebben we de type weddeloopbanen van beide statuten vergeleken. Hierbij stellen we vast dat op het einde van de weddeloopbaan de geïndexeerde bruto maandwedde van de eerste korporaal-chef 353,58 euro lager ligt dan de agent van politie op het einde van deze weddeloopbaan.

Niveau D	Bruto einde-wedde 100%	Bruto wedde geïndexeerd
1KplChef	€ 19.800,00	€ 33.796,62
Agent Politie	€ 22.285,77	€ 38.039,58
Verschil / jaar	€ 2.485,77	€ 4.242,96
Verschil / maand	€ 207,15	€ 353,58

Maar ook voor de onderofficieren zien we zeer grote verschillen. De lager onderofficieren en de keuronderofficieren doorlopen respectievelijk de graden van sergeant, eerste sergeant, eerste sergeant majoor en adjudant, elk met hun respectievelijke weddebarema's. Voor de inspecteurs van politie zijn er 5 verschillende weddebarema's waarbij men om de 6 jaar van weddebarema opschuift. De maximumwedde wordt bereikt voor zowel de adjudant van Defensie als voor de inspecteur van politie na 25 weddeloopbaan jaren.

Bij deze vergelijking stellen we vast dat de adjudant op het einde van zijn weddeloopbaan een geïndexeerde bruto maandwedde ontvangt die 311,70 euro lager ligt dan de geïndexeerde bruto maandwedde van de inspecteur van politie op het einde van zijn weddeloopbaan.

Niveau C	Bruto einde-wedde 100%	Bruto wedde geïndexeerd
Adjudant	€ 24.730,00	€ 42.211,64
Inspecteur Politie	€ 26.921,36	€ 45.952,07
Verschil / jaar	€ 2.191,36	€ 3.740,43
Verschil / maand	€ 182,61	€ 311,70

Bij de vergelijking van de weddebarema's van de adjudant-chef en de adjudant-majoor met de weddebarema's van de hoofdinspecteur van politie niveau C stellen we vast dat de bruto geïndexeerde eindwedden van de adjudant-chef en de adjudant-majoor respectievelijk 666,72 euro en 488,91 euro lager liggen dan de bruto geïndexeerde eindwedden van de hoofdinspecteur van politie niveau C.

Niveau C	Bruto einde-wedde 100%	Bruto wedde geïndexeerd
Adjudant-Chef	€ 27.440,00	€ 46.837,34
Hoofdinspecteur Politie	€ 32.127,20	€ 54.837,92
Verschil / jaar	€ 4.687,20	€ 8.000,58
Verschil / maand	€ 390,60	€ 666,72

Niveau C	Bruto einde-wedde 100%	Bruto wedde geïndexeerd
Adjudant-Majoor	€ 28.690,00	€ 48.970,96
Hoofdinspecteur Politie	€ 32.127,20	€ 54.837,92
Verschil / jaar	€ 3.437,20	€ 5.866,96
Verschil / maand	€ 286,43	€ 488,91

### Vergelijking bewaking - Defensie

Maar ook de arbeidsvoorwaarden uit de private sector hebben we vergeleken met deze van de militairen. Om een correcte vergelijking te kunnen maken hebben we de arbeidsvoorwaarden genomen van de bewakings- en/of toezichtsdiensten die vallen onder het paritair comité 317. Meer bepaald voor de functies "Statisch agent – militaire basis", "statisch agent – portier – militaire basis" en "brigadier militaire basis".

Ook voor deze groep van personeel zijn we gaan kijken naar de arbeidsomstandigheden zoals de arbeidsduur en rustpauzes, het jaarlijks vakantiekrediet, het anciënniteitsverlof en de anciënniteitspremie, de verplaatsingskosten, de maaltijd- en ecocheques, ... en de verloning.

Voor wat betreft de verloning bedraagt het minimum uurloon (bruto geïndexeerd) dat van toepassing is vanaf 1 juli 2017:

Klasse		1 juli 2017	Loon
S	SMB	Statische agent (militaire basis)	17,1736
	SMBP	Portier	17,1736 (+ 0,0496 *)
MBB	MBB	Brigadier	17,1736 (+ 0,0496 *)

\* toeslag niet geïndexeerd

We zetten dit uurloon om in enerzijds een maanloon op basis van de 37 urenweek die deze bewakingsagent moet uitvoeren en anderzijds naar een maandloon op basis van een 38 urenweek om een vergelijking mogelijk te maken met de startende soldaat bij Defensie. Bij vergelijking moeten we vaststellen dat de bewakingsagent uit de private sector een geïndexeerde bruto maandwedge ontvangt die 780,92 euro hoger ligt dan deze van een startende soldaat bij Defensie.

## Conclusies

Om het beroep van militair opnieuw aantrekkelijk te maken zal de totaliteit aan arbeidsvoorwaarden en omstandigheden moeten worden herbekeken en opgewaarderd.

Dit houdt in dat onder andere uitvoering zal moeten worden gegeven aan de wet van 14 december 2000 (arbeidstijdwet openbare sector) door voor defensie een uitvoeringsbesluit op te maken voor de organisatie van de arbeidstijd dat voorziet in minimumvoorschriften om een gelijkwaardig beschermingsniveau te voorzien als dat van de andere werknemers bedoeld door de wet. Deze maatregel is zeer belangrijk en draagt bij tot de verbetering van de work-life balance.

Maar ook het herbekijken van het althans bestaand forfaitaire toelage- en vergoedingssysteem in een meer correcte systeem dat gericht is op de effectief uitgevoerde prestaties is noodzakelijk. (zie ook ons dossier "Inzetbaarheid, belasting en verloning van de militairen")

Daarnaast mogen we ook de andere arbeidsvoorwaarden en omstandigheden niet uit het oog verliezen zoals de problematiek van de duurtijd en de kost van het woon-werkverkeer, de verlofregeling voor oudere militairen, de standplaatsvastheid, de infrastructuur, ... enz.

Bovendien moet om de attractiviteit en de marktcompetitiviteit van Defensie te verhogen dringend de loonschalen in hun totaliteit worden herbekeken. Hierbij zou moeten worden gestreefd om deze loonschalen op te bouwen op maximaal 20 jaar via jaarlijkse opslagen. Maar om een faire en concurrentiële verloning te behouden is het ook noodzakelijk om deze loonschalen op regelmatige basis te herwerken en te heronderhandelen, inclusief de stijging van de eindbarema's.

De volledige studie "Attractieve verloning van militairen" kan u vinden op onze website [www.acvdefensie.be](http://www.acvdefensie.be)

Walter Van den Broeck  
Secretaris