

Personeelsplanning en bezoldiging van het militair personeel van Defensie

Defensie is een van de grootste openbare werkgevers. Op 2 januari 2013 werden 37.062 personen bezoldigd ten laste van de begroting van Defensie. Dit personeel bestaat uit 34.840 militairen en 2.222 burgerlijke personeelsleden. Het vertegenwoordigt een loonmassa van 1.806,8 miljoen euro.

Wat de planning van het personeelsbestand betreft (hoofdstuk 2), hebben verschillende herstructureringsplannen ertoe bijgedragen het aantal militairen te verminderen. Op basis van het regeerakkoord van december 2011 zal het personeelsbestand 32.000 personen moeten tellen tegen 2015, namelijk 30.000 militairen en 2.000 burgers. De doelstelling voor de afslanking van het personeelsbestand werd aangevuld met het streven naar een verjonging van het personeel om de inzetbaarheid van de militaire eenheden te kunnen garanderen.

De afbouw van het aantal personeelsleden gaat echter niet gepaard met een proportionele afname van de loonkosten. Dat valt vooral te verklaren door het feit dat militairen die opteerden voor een vrijwillige opschorting van hun prestaties, nog altijd door Defensie worden betaald. Het Rekenhof stelt bovendien vast dat de maatregelen inzake externe mobiliteit een beperkte impact hebben op de vermindering van de personeelsbezetting en dat er een groot verloop van jonge rekruten is, met name in het kader van de "vrijwillige militaire inzet". In een dergelijke context blijft de gemiddelde leeftijd van het militaire personeel stabiel.

In verband met het weddebeheer (hoofdstuk 3) en in het bijzonder het beheer van de toelagen waarop een graad recht geeft en de bijslagen voor bijzondere prestaties heeft het Rekenhof geen fouten vastgesteld bij de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen. Het is van oordeel dat de structuur van de militaire organisatie bijdraagt tot het beheersen van de risico's die samenhangen met de complexiteit van het geldelijk statuut en met de gedeeltelijke decentralisatie van de vaststelling van de individuele rechten en zelfs van bepaalde betalingen.

In zijn conclusies en aanbevelingen (hoofdstuk 4) vraagt het Rekenhof Defensie om de voorstelling van de personeelskredieten van sectie 16 van de algemene uitgavenbegroting te herzien. Door 87 % van de loonmassa in te schrijven op één enkele basisallocatie is het immers niet mogelijk de verschillende elementen van de personeelsuitgave te identificeren noch de kosten en baten van de genomen afslankingsmaatregelen op te volgen.

Ook beveelt het Rekenhof aan om het beheer van de uitgaven te rationaliseren ten gunste van personeelsleden die in het buitenland prestaties verrichten. Deze rationalisering bestaat er met name in de kosten voor uitgezonden personeel te identificeren die door de werkgever moeten worden gedragen. Ze impliceert eveneens dat die kosten op vergelijkbare wijze moeten worden vergoed in de diverse administratieve toestanden die zich voordoen.

Dit verslag werd op 13 november 2013 door de algemene vergadering van het Rekenhof goedgekeurd en toegezonden aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers. Het is enkel in elektronische versie beschikbaar op www.rekenhof.be.

INHOUD

Hoofdstuk 1	4
Inleiding	4
1.1 Context	4
1.2 Audit van het Rekenhof	5
1.2.1 Methode	5
1.2.2 Tijdsschema	6
1.2.3 Auditvragen	6
Hoofdstuk 2	7
Planning van het personeelsbestand	7
2.1 Opeenvolgende plannen tot afslanking van het personeelsbestand	7
2.2 Instrumenten voor de planning van het personeelsbestand	9
2.2.1 Wettelijke planning: contingent, enveloppe en budget	9
2.2.1.1 Jaarlijkse wet tot vaststelling van het legercontingent	9
2.2.1.2 Wet betreffende de personeelsenveloppe voor militairen	10
2.2.1.3 Algemene uitgavenbegroting	11
2.2.2 Administratieve planning van de personeelsbezetting	12
2.2.3 Uitbesteding	13
2.2.4 Vermindering van het aantal personeelsleden	14
2.2.4.1 Vrijwillige opschorting van prestaties	14
2.2.4.2 Bevordering van externe mobiliteit	15
2.2.4.3 Beperking van de duur van de operationele militaire loopbaan: gemengde loopbaan	16
2.3 Rekrutering	17
Hoofdstuk 3	19
Weddebeheer	19
3.1 Bezoldiging van het personeel	19
3.1.1 Elementen van de bezoldiging	19
3.1.1.1 Baremieke wedde	20
3.1.1.2 Toelagen verbonden aan een graad	20
3.1.1.3 Bijslagen voor bijzondere prestaties	20
3.1.1.4 Vergoedingen	21
3.1.2 Beheer van de elementen van de bezoldiging	21
3.2 Beheersen van de risico's die samenhangen met het beheer van de bezoldigingen	22
3.2.1 Vastgestelde risico's	22

3.2.2	Correcte toepassing van het geldelijk statuut	22
3.2.3	Beheersen van de risico's door de structuur van de militaire organisatie	23
3.2.3.1	Bevindingen van het Rekenhof	23
3.2.3.2	Taakverdeling tussen de beheerders en verspreiding van richtlijnen	23
3.2.3.3	Strikte beperking van de lokale bevoegdheden	26
3.3	Aandachtspunten	26
3.3.1	Uitgaven ten behoeve van uitgezonden personeel	26
3.3.1.1	Bevindingen van het Rekenhof	26
3.3.1.2	Missies in het buitenland en uitgezonden personeel	26
3.3.2	Specifieke kenmerken van het personeelsbeheer bij de Marinecomponent	28
3.3.2.1	Contante betalingen aan boord van de schepen	28
3.3.2.2	Overuren	29
3.3.3	Kost van de risicobeheersing in termen van arbeidstijd	30
	Hoofdstuk 4	31
	Conclusies en aanbevelingen	31

HOOFDSTUK 1

Inleiding

1.1 Context

Op 2 januari 2013 ontvingen 37.062 personen een bezoldiging ten laste van de begroting van Defensie¹. Dit personeel bestaat uit 2.222 burgerlijke personeelsleden en 34.840 militairen. Van de militaire personeelsleden hebben er 3.645 een punt gezet achter hun loopbaan in het kader van het stelsel van “vrijwillige opschorting van prestaties”. Ze blijven niettemin bezoldigd door de begroting van Defensie.

Voor 2013 bedraagt het budget voor het personeel van Defensie 1.806,8 miljoen euro².

De personeelsadministratie van Defensie wordt gekenmerkt door drie specifieke aspecten.

Ten eerste wordt op het gebied van de normen het statuut van het militair personeel van Defensie³ krachtens de Grondwet hoofdzakelijk bepaald door de wetgevende macht⁴ en niet door de koning zoals dat voor het federaal openbaar ambt het geval is.

Vervolgens worden de personeelsuitgaven beheerd door drie interne instanties van Defensie en niet zoals in de federale overheidsdiensten door een samenwerkingsverband tussen de HRM-diensten en de Administratie van de Thesaurie (Centrale Dienst der Vaste Uitgaven) van de FOD Financiën. Deze drie interne instanties zijn de Algemene Directie Human Resources (DG HR), de Algemene Directie Budget en Financiën (DG Budfin) en het stafdepartement Operaties en Training (ACOS Ops & Trg⁵). Dit schema wordt aangevuld door een interactie tussen DG HR en de Algemene Directie *Material Resources* (DG MR), die belast is met ondersteuning en onderhoud. Ook zijn er de actoren die zich bezighouden met de opleidingen voor de militaire beroepen. De Koninklijke Militaire School verzorgt deze opleiding voor de officieren. De Koninklijke School voor Onderofficieren in campus Saffraanberg doet hetzelfde voor de onderofficieren.

Tot slot heeft Defensie uitvoering gegeven aan een specifiek herstructurerings- en afslankingsbeleid. Dit beleid ging van start met het einde van de militaire dienstplicht en werd in het begin van de jaren 1990 verantwoord door de gewijzigde internationale context. Dit beleid is momenteel opgenomen in de regeringsdoelstellingen om het begrotingstekort en de schuldenlast terug te dringen.

¹ Gegevens op 2 januari 2013, meegedeeld door Defensie.

² De wet van 4 maart 2013 houdende de algemene uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2013 heeft de kredieten voor dit personeel op dit bedrag vastgesteld onder de basisallocaties 11.00.03 en 11.00.04.

³ De 2.222 burgerlijke ambtenaren van Defensie vallen onder het statuut van het federaal administratief personeel. De audit werd niet uitgebreid tot hun situatie.

⁴ De belangrijkste teksten zijn de wet van 1 maart 1958 betreffende het statuut van de beroepsofficieren van de krijgsmacht, de wet van 27 december 1961 betreffende het statuut van de onderofficieren van het actief kader van de krijgsmacht, de wet van 12 juli 1973 betreffende het statuut van de vrijwilligers van het actief kader van de krijgsmacht en de wet van 20 mei 1994 betreffende de beziging van militairen buiten de krijgsmacht. Verschillende koninklijke besluiten zorgen voor de uitvoering ervan.

⁵ *Assistant Chief of Staff Operations and Training*.

1.2 Audit van het Rekenhof

De audit heeft de procedures voor de planning van het militair personeel van Defensie en het beheer van de bezoldigingen onderzocht.

1.2.1 Methode

De audit vergde in hoofdzaak de medewerking van de drie instanties van Defensie die de personeelsuitgaven beheren, namelijk DG Budfin, DG HR en het stafdepartement ACOS Ops & Trg, dat de trainingen en de militaire operaties plant. Het Rekenhof heeft ook de autoriteiten van de Koninklijke Militaire School en DG MR geraadpleegd.

Door de omvang van het personeelsbestand van Defensie, de geografische spreiding ervan en de diversiteit van de elementen van de bezoldiging, zijn de toepassing van de statuten en de situatie van alle militaire personeelsleden onmogelijk te controleren. Het Rekenhof heeft bijgevolg de procedures van interne controle op de regelmatigheid van de bezoldigingen en toelagen onderzocht. Aan de hand van een steekproef van 500 individuele situaties heeft het nagegaan hoe die procedures worden toegepast. Het heeft daarbij een onderscheid gemaakt tussen de controle van de baremieke wedde aangevuld met de verschillende algemene toelagen en vergoedingen, enerzijds, en de controle van de toelagen en vergoedingen die worden toegekend op grond van bijzondere prestaties, anderzijds. Dit onderscheid wordt gewettigd door de toepasselijke statutaire normen, maar ook door de verdeling van de verantwoordelijkheden tussen de centrale en de lokale diensten van Defensie en de specifieke risico's die met de toelagen gepaard gaan.

Het Rekenhof heeft in de centrale diensten van DG Budfin de regelmatigheid gecontroleerd van de baremieke wedden en de automatische bijlagen die worden toegekend aan de officieren, onderofficieren en vrijwilligers van de verschillende componenten van Defensie. Defensie heeft de gevraagde authentieke stukken ter beschikking gesteld. Defensie heeft het Rekenhof ook toegang verschaft tot de drie belangrijkste databanken waarop het betalingssysteem en het beheer van de individuele loopbanen berusten.

Het Rekenhof heeft specifiek de toelagen en vergoedingen gecontroleerd die worden toegekend op grond van bijzondere prestaties. Die toekenning wordt beheerd binnen de basissen en de kampen op vijf sites van de Luchtcomponent, de Landcomponent en de Marinecomponent, alsook in de Koninklijke Militaire School. Door het bezoek aan het trainingskamp van Leopoldsburg kon de controle worden uitgebreid tot de Medische component van Defensie. Het Rekenhof heeft toegang gekregen tot de bewijsstukken en heeft de procedures geanalyseerd die worden gevolgd binnen deze diensten alsook tussen deze diensten en de centrale diensten van DG Budfin en van het stafdepartement ACOS Ops & Trg. Binnen deze verschillende sites waren de rechtstreekse gesprekspartners van het Rekenhof de verantwoordelijken van de administratieve en boekhoudkundige diensten van elke basis of elk kamp en van de verschillende eenheidssecretariaten.

Om het stelsel van vergoedingen voor deelname aan manoeuvres en gelijkgestelde trainingsoperaties te kunnen controleren, heeft Defensie toegang verstrekt tot niet-geclassificeerde stukken uit dossiers van operaties die in 2012 werden uitgevoerd.

Er werd geen enkele controle uitgevoerd in vestigingen van het leger buiten het nationale grondgebied.

Alle militaire autoriteiten hebben perfect aan deze audit meegewerkt.

1.2.2 Tijdschema

18 april 2012	Mededeling van de auditvragen aan de minister van Defensie
Juni 2012-januari 2013	Controles op stukken en ter plaatse volgens de volgende planning:
	12-14 juni 2012 Luchtmachtbasis Kleine Brogel
	4-6 juli 2012 Kamp Marche-en-Famenne
	11-13 juli 2012 Kamp Leopoldsburg
	23 en 24 juli 2012 Koninklijke Militaire School
	5-7 september 2012 Luchtmachtbasis Florennes
	10-11 september en 11-12 oktober 2012 Zeemachtbasis Zeebrugge
24 juli 2013	Mededeling van het voorontwerp van verslag aan de chef Defensie
26 augustus 2013	Antwoord van de chef Defensie
18 september 2013	Mededeling van het ontwerpverslag aan de minister van Defensie. De minister heeft niet gereageerd.

1.2.3 Auditvragen

Het Rekenhof heeft de volgende auditvragen gericht aan de minister van Defensie en aan de opperofficier die belast is met het algemeen beheer van Defensie (*Chief of Defense*):

- Zijn er wat de evolutie van het aantal manschappen en van de loonmassa betreft doelstellingen gedefinieerd op basis van de algemene oriëntaties van het departement?
- Welke instrumenten worden aangewend voor het programmeren van de personeelsbehoeften en voor het verzekeren van een effectieve opvolging van de vermindering van de effectieven?
- Is de organisatie zodanig gestructureerd dat de personeelscyclus op een doeltreffende en doelmatige wijze onder controle wordt gehouden?
- Welke zijn de modaliteiten voor de planning van de personeelsbehoeften en voor de sturing van de begroting?
- Was het aantal rekruteringen in 2010 en 2011 in overeenstemming met de doelstellingen die in het kader van een meerjarenplanning werden vastgelegd?
- Biedt het aantal leerlingen die aan de Koninklijke Militaire School zijn ingeschreven en die daar hun diploma hebben behaald, de mogelijkheid de officiersformatie te vernieuwen en tegelijk te voldoen aan de regeringsdoelstelling inzake kwalificatie en specialisatie van het militair personeel?
- Zijn de gegevens die door het departement worden gebruikt om de geldelijke toestand van de personeelsleden te bepalen, verantwoord door alle stukken die nuttig zijn voor de interne en externe controle.
- Uit welke elementen is de bezoldiging van het personeel opgebouwd?
- Berusten alle elementen waaruit de bezoldiging van het personeel is opgebouwd, op een reglementaire grondslag?
- Gebeurt de toepassing van het geldelijk statuut overeenkomstig de reglementering?
- Is de betaling van de elementen waaruit de bezoldiging van het personeel is opgebouwd, uitsluitend toevertrouwd aan een dienst of moeten er hiervoor verschillende administratieve actoren tussenkomen?

HOOFDSTUK 2

Planning van het personeelsbestand

2.1 Opeenvolgende plannen tot afslanking van het personeelsbestand

Sinds 1992 is de vermindering van het volume militairen opgenomen als doelstelling in de personeelsplanning van Defensie. Verschillende herstructureringsplannen hebben tot deze doelstelling bijgedragen, samen met een hervorming van de organisatie zelf.

In 1992 lag het plan van de minister aan de basis van de afschaffing van de militaire dienstplicht en de vorming van een beroepsleger⁶. Dit plan moest het aantal statutaire militairen terugbrengen van 48.000 tot 40.000.

In 2000 stelde het strategisch plan voor de modernisering van het Belgisch leger dat de hervorming tegen 2015 moest zijn afgerond. Het plan bracht de verschillende legermachten dichter bij elkaar onder één gezamenlijke stafchef binnen een organisatiemodel met een “eengemaakte structuur”. Het kwam eveneens tegemoet aan de materieelbehoeften en hertekende de opdrachten van de krijgsmacht in de nieuwe internationale omgeving⁷. Dit strategisch plan beoogde een vermindering van het personeelsbestand van Defensie (zowel burgerlijk als militair personeel) van 44.500 naar 39.500 personen tegen 2015⁸.

Het stuurplan van Defensie van 3 december 2003, dat bedoeld was om bij te dragen tot de uitvoering van het strategisch plan, stelde deze afslankingsdoelstelling bij tot 35.000 militairen tegen 2015⁹. Dit stuurplan beoogde meer bepaald het volgende: “op progressieve en ononderbroken manier evolueren naar (...) een beter evenwicht tussen de drie grote segmenten van de begroting (50 % personeel, 25 % werking, 25 % investeringen)”, tegenover respectievelijk 59 %, 28 % en 13 % in 2003¹⁰.

In oktober 2009 benadrukte het plan “De voltooiing van de transformatie” het belang van de deelname aan de internationale vredes- en veiligheidsoperaties onder de verschillende opdrachten van Defensie¹¹. Het plan legde het volume van het personeelsbestand dat tegen eind 2012 moest worden bereikt vast op 34.000 personen (d.w.z. 32.000 militairen en 2.000 burgers). Ook werd in dit plan de optimalisering van de operationele capaciteit van het personeelsbestand gekoppeld aan de verjonging van dat personeel.

Tot slot werden in december 2011 de doelstellingen voor de afslanking van het personeelsbestand opnieuw bijgesteld in het regeerakkoord, namelijk 32.000 personen tegen

⁶ Wet van 31 december 1992 tot wijziging van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962.

⁷ Parl. St. Kamer, 8 november 2000, DOC 50 0936/001, Het strategisch plan voor de modernisering van het Belgisch leger 2000-2015, Verslag namens de verenigde commissies voor de landverdediging en de legeraankopen.

⁸ Parl. St. Kamer, 8 november 2000, DOC 50 0936/001, Het strategisch plan voor de modernisering van het Belgisch leger 2000-2015, Verslag namens de verenigde commissies voor de landsverdediging en de legeraankopen, p. 6.

⁹ Parl. St. Kamer, 5 februari 2003, DOC 51 0573/002, Stuurplan van Defensie, Debat over het stuurplan van Defensie, p. 4.

¹⁰ Parl. St. Kamer, 9 december 2003, DOC 51 0573/001, Stuurplan van Defensie, p. 11.

¹¹ Dit plan werd voorgesteld in de Commissie voor Landsverdediging op 14 en 21 oktober 2009. Het werd bekrachtigd in januari 2010.

2015, d.w.z. 30.000 militairen en 2.000 burgers. De algemene beleidsnota's die de minister van Landsverdediging in 2012 en 2013 voorstelde, bevestigen deze doelstelling¹².

Deze samenvatting van de voornaamste stappen in de personeelsplanning toont aan dat Defensie doelstellingen heeft gedefinieerd voor de evolutie van het aantal personeelsleden, en de loonmassa heeft becijferd rekening houdende met de algemene koers van het departement.

De doelstelling van de vermindering van het aantal personeelsleden blijkt een constante te zijn sinds het einde van de legerdienst en de klemtoon ligt daarbij op de evolutie van het personeelsbestand. De budgettaire impact staat echter niet in verhouding tot de inkrimping van het personeelsbestand¹³.

Antwoord van de administratie

In zijn commentaar met betrekking tot het verband tussen de evolutie van de personeelsuitgaven en die van het personeelsbestand, heeft Defensie benadrukt dat het huidige verschil dat door het Rekenhof wordt opgemerkt, te wijten is aan de uitgaven die worden gedaan in het kader van het stelsel van "vrijwillige opschorting van prestaties" (VOP) en dat de impact van dit stelsel in 2017 eindigt.

Punt 2.2.4.1 van dit rapport is gewijd aan het stelsel van vrijwillige opschorting van prestaties en aan de impact van dit stelsel op de evolutie van de begrotingskosten wordt besproken in punt 2.2.1.3.

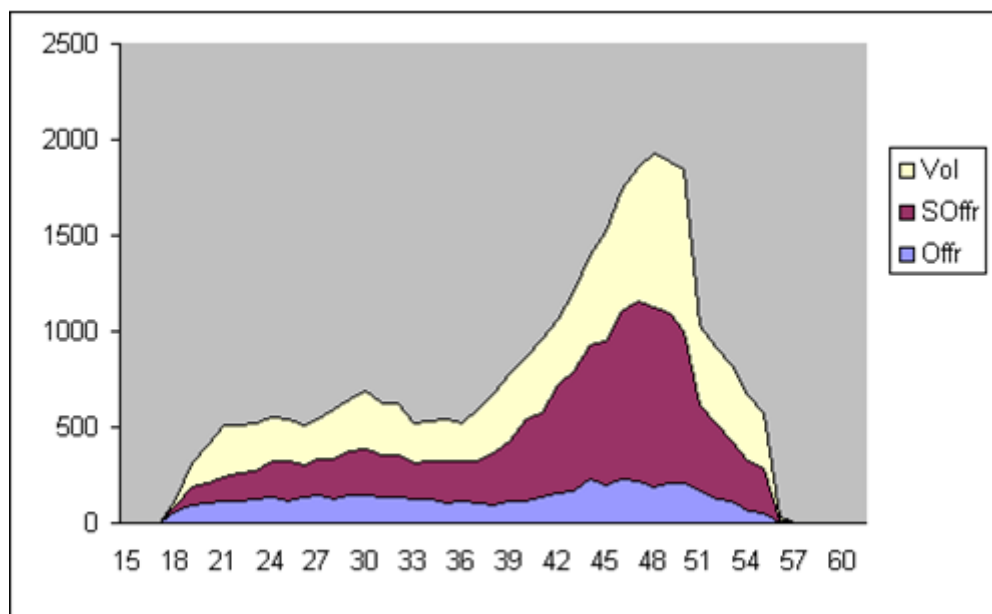
Die doelstelling van de vermindering van het aantal personeelsleden werd aangevuld met het streven naar een verjonging van het personeel om de inzetbaarheid van de troepen te kunnen garanderen. Deze bijkomende doelstelling vormt een verplichting voor de HR-verantwoordelijken. Ze impliceert immers dat het leger personeel blijft rekruteren en voorrang blijft geven aan oplossingen om voortijdig vertrek te bevorderen. Deze oplossingen zijn moeilijk in te praktijk om te zetten in een nationale context van statutair dienstverband en een Europese herziening van de pensioenleeftijd.

De volgende grafiek schetst de structuur van het personeelsbestand naargelang de leeftijd. Daaruit blijkt meer bepaald dat de situatie van het militaire personeelsbestand van Defensie wordt gekenmerkt door een aanzienlijk aantal militairen dat ouder is dan 40 jaar.

¹² Parl. St. Kamer, 22 december 2011, DOC 53 1964/014, Algemene beleidsnota, Landsverdediging, p. 3; Parl. St. Kamer, 20 december 2012, DOC 53 2586/003, Algemene beleidsnota van de minister van Landsverdediging, p. 9.

¹³ Het plan "De voltooiing van de transformatie" wijst op het volgende: "Ondanks de gevoelige daling van de effectieven de komende jaren, zal de budgettaire impact hiervan proportioneel kleiner zijn, met name een gemiddelde procentuele daling van 2,68% tussen 1 januari 2009 en 1 januari 2013 (tegenover de daling van de effectieven met 13,04% in dezelfde periode)".

Grafiek 1 – Volume van het militair personeel van Defensie op 1 januari 2012 volgens leeftijd



Bron: Activiteitenverslag 2011 van DG HR

2.2 Instrumenten voor de planning van het personeelsbestand

Aan de hand van een analyse van de diverse instrumenten voor personeelsplanning kan worden nagegaan hoe de doelstellingen om het aantal personeelsleden te verminderen werden gerealiseerd en in welke personeelscategorieën ze werden doorgevoerd.

Dit onderzoek geeft een antwoord op de volgende twee auditvragen:

- *Wat zijn de modaliteiten voor de planning van de personeelsbehoeften en de sturing van het budget?*
- *Welke instrumenten worden gebruikt om de personeelsbehoeften te programmeren en een effectieve opvolging van de vermindering van het personeel te verzekeren?*

2.2.1 Wettelijke planning: contingent, enveloppe en budget

De autonomie van Defensie om het volume van haar personeelsbestand te beheren is omkaderd, en niet enkel door de meerjarige strategische doelstellingen opgenomen in de plannen van de minister en de regering.

2.2.1.1 Jaarlijkse wet tot vaststelling van het legercontingent

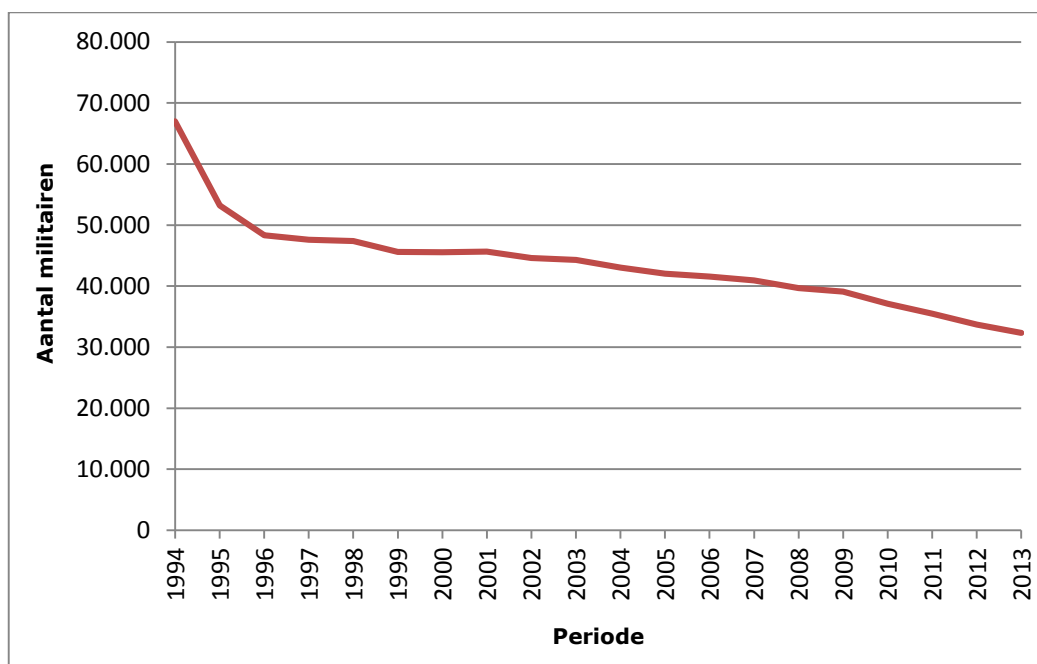
De autonomie van Defensie wordt in de eerste plaats omkaderd door de jaarlijkse stemming van een wet die het legercontingent vaststelt¹⁴ (de minister van Landsverdediging legt het ontwerp daarvan voor aan het parlement). Deze wet bepaalt de rekruteringscapaciteit van Defensie. De wet stelt het maximumaantal militairen vast dat Defensie mag tewerkstellen¹⁵.

¹⁴ Artikel 74, 4°, van de Grondwet.

¹⁵ De militairen die een vervroegde-uitredingsregeling genieten die wordt georganiseerd door de wet van 25 mei 2000 betreffende het in disponibiliteit stellen van bepaalde militairen van het actief kader van de krijgsmacht en de militairen

De grafiek hieronder illustreert dat de evolutie van het volume van het contingent strookt met de doelstelling om het personeelsbestand te reduceren.

Grafiek 2 – Evolutie 1994-2013 van het legercontingent



Bron: jaarlijkse wetten tot vaststelling van het legercontingent

2.2.1.2 Wet betreffende de personeelsenveloppe voor militairen

De jaarlijkse vaststelling van het legercontingent wordt aangevuld door een tweede instrument voor de planning van de personeelsbezetting: de wet¹⁶ van 25 mei 2000 stelt de personeelsenveloppe voor militairen vast, die overeenstemt met het maximum aantal voltijdse militairen dat budgettair is toegestaan. Deze wet verplicht Defensie een onderscheid te maken tussen personeel “binnen enveloppe” en personeel “buiten enveloppe”¹⁷. Dit onderscheid is belangrijk voor het beheer, want enkel het personeel “binnen enveloppe” vormt momenteel het voorwerp van een vermindering van de personeelsbezetting. De bezoldiging van dit personeel vertegenwoordigt het grootste deel van de loonmassa.

Het begrip personeel “buiten enveloppe” wijst niet op personeel dat niet meer ten laste zou zijn van het budget van Defensie. Het personeel “buiten enveloppe” omvat immers hoofdzakelijk twee categorieën van militairen: in de eerste plaats de personeelsleden die onder het stelsel van “vrijwillige opschorting van prestaties” vallen en vervolgens het personeel dat functies uitoefent die niet voor schrapping in aanmerking komen (docenten aan de Koninklijke Militaire School, militairen die zijn verbonden aan het Huis van de Koning en aan de bewaking van de parlementen ...).

in vrijwillige opschorting van prestaties krachtens de artikelen 36 tot 50 van de wet van 22 december 2008 houdende diverse bepalingen, zijn uit deze definitie uitgesloten.

¹⁶ Wet van 25 mei 2000 betreffende de personeelsenveloppe van militairen.

¹⁷ Artikel 1, § 2, van de genoemde wet.

In januari 2013 bedroeg het aantal militaire personeelsleden “binnen enveloppe” 30.982¹⁸. Het is de bedoeling dit aantal te verminderen tot 30.000 tegen 2015. Het aantal militaire personeelsleden “buiten enveloppe” bedroeg 3.858¹⁹, van wie er zich 3.645 binnen het stelsel van vrijwillige opschorting van prestaties bevinden (zie [punt 2.2.4.1](#)).

Het militaire personeel blijft dus binnen de grenzen van de enveloppe. De enveloppe is echter niet aangepast aan de verschillende plannen voor de vermindering van de personeelsbezetting sinds 2000.

2.2.1.3 Algemene uitgavenbegroting

De begroting zou een derde instrument moeten zijn voor de planning van de personeelsbezetting. Hoewel Defensie uitvoering geeft aan de doelstellingen die zijn opgelegd in de plannen die door de uitvoerende macht werden goedgekeurd, meent het Rekenhof dat de leesbaarheid van de informatie die in dat verband aan het parlement wordt bezorgd in het kader van de algemene uitgavenbegroting, onvoldoende is. De functie van sturings- en programmeringsinstrument van de uitgaven (die ook de functie is van de begroting), wordt hier bijgevolg door aangetast. Het Rekenhof heeft dit benadrukt in zijn commentaar met betrekking tot de begrotingen van de Staat 2012 en 2013²⁰.

Concreet wordt 87 % van de loonmassa ingeschreven op een enkele basisallocatie, binnen het bestaansmiddelenprogramma. In de verantwoordingen bij de begroting “*wordt verder geen precisering gegeven over de verdeling van het personeel (militair personeel stricto sensu, administratief personeel, specialisten en technici, medische dienst, onderhoudspersoneel voor de gebouwen, militairen met vrijwillige opschorting van de prestaties...) over de verschillende opdrachten. De vermindering van de militaire effectieven is thans het enige criterium om de personeelskredieten binnen sectie 16 te beoordelen*”²¹.

Deze structuur van de begroting maakt het niet mogelijk te beoordelen waarom de vermindering van de personeelsbezetting die door de regeringsdoelstellingen wordt beoogd, geen evenredige vermindering van de loonmassa met zich meebrengt. Deze contrasterende evoluties kunnen in het geval van Defensie meer bepaald worden verklaard door de kostprijs van het stelsel van vrijwillige opschorting van prestaties. Deze kostprijs ontstaat doordat de opschorting van de functies van de 3.645 betrokken militairen niet gepaard gaat met de onderbreking van de betaling van een bezoldiging door Defensie.

Meer algemeen tot slot, maakt de structuur van sectie 16 – Defensie van de begroting het niet mogelijk de kosten van het personeel “binnen enveloppe” en “buiten enveloppe” te identificeren.

Het Rekenhof beveelt dan ook aan ervoor te zorgen dat de structuur van sectie 16 – Defensie van de algemene uitgavenbegroting of het verantwoordingsprogramma duidelijk de diverse elementen van de personeelsuitgaven toont en het op die manier mogelijk maakt te bepalen in welke mate de vermindering van het personeelsbestand bijdraagt tot een geleidelijke vermindering van de personeelskosten.

¹⁸ Op diezelfde datum waren er 2.021 burgerlijke ambtenaren. De bedoeling was die terug te dringen tot 2.000 in 2015.

¹⁹ Het burgerpersoneel werd geschat op 201 personen.

²⁰ *Parl. St.* Kamer, 6 januari 2012, DOC 53 1943/003, Commentaar en opmerkingen bij de ontwerpen van staatsbegroting voor het begrotingsjaar 2012, p. 51-54; *Parl. St.* Kamer, 8 januari 2013, DOC 53 2521/004 Commentaar en opmerkingen bij de ontwerpen van staatsbegroting voor het begrotingsjaar 2013, p. 44-49.

²¹ *Parl. St.* Kamer, 8 januari 2013, DOC 53 2521/004, *ibid.*

Antwoord van de administratie

In zijn antwoord verwijst de chef Defensie naar *het verslag van de commissie voor de Landsverdediging dat is opgesteld na afloop van het debat over de begrotingsvoorstellen 2013 en naar het antwoord van de minister van Landsverdediging terzake.*

De chef Defensie verwijst meer in het bijzonder naar de volgende passage: *“Indien basisallocatie 50.01.11.00.03. alleen al 87 % vertegenwoordigt van de door het departement gevraagde personeelskredieten, komt dit door het feit dat de kKrijgsmacht sinds 2002 is georganiseerd in de eenheidsstructuur. Onder die eenheidsstructuur is het personeel geroepen om regelmatig van functie te veranderen waarbij de opdrachten en de taken onafhankelijk worden uitgevoerd van de component waartoe het personeelslid behoort. De minister heeft niet de bedoeling om die structuur te wijzigen omdat dit systeem goed werkt.*

De uitgaven van de krijgsmacht zijn gehergroepeerd in één enkele organisatieafdeling van de sectie 16. Zoals dit het geval is voor de andere departementen zijn de personeelskredieten voor het merendeel ingeschreven onder het bestaansmiddelenprogramma van deze organisatieafdeling. De kredieten ter dekking van de personeelsuitgaven verbonden aan de specifieke activiteiten zijn ingeschreven onder andere programma's van de organisatieafdeling: training (50.1), inzet (50.5), hulp aan de natie (50.8) enz. Dit is in overeenstemming met de filosofie van de programmabegroting zoals die van Landsverdediging er een is.

De doelstelling 2015 inzake het personeelsbestand, hernomen in het regeerakkoord, is een globale doelstelling zonder onderscheid tussen de personeelscategorieën. Bovendien heeft het parlement jaarlijks de mogelijkheid om de evolutie terzake op te volgen bij de bespreking van het wetsontwerp tot vaststelling van het legercontingent.”²².

2.2.2 Administratieve planning van de personeelsbezetting

Binnen Defensie gaan de planning en de sturing van de personeelsbezetting en de loonmassa verder dan wat de wetten met betrekking tot het contingent en de personeelsenveloppe van Defensie opleggen. Defensie heeft een dynamisch en geïntegreerd proces uitgebouwd dat is gebaseerd op de uitwisseling van informatie tussen DG HR en de basissen en kampen enerzijds en tussen DG HR, DG Budfin en DG MR anderzijds.

De samenwerking tussen DG HR en de basissen of kampen bestaat uit een regelmatige actualisering van de “organieke tabellen”, die de werking van de lokale eenheden opdelen in werkposten. In eerste instantie drukken deze tabellen de behoeften uit die worden geïdentificeerd door de lokale beheerders. Vervolgens worden ze aangepast op basis van de richtlijnen van het centraal bestuur die de reductieplannen toepassen.

In de context van een vermindering van de personeelsbezetting, wordt naast het regelmatig actualiseren van de organieke tabellen ook nagegaan welke de “kritieke functies” zijn en welke competenties behouden moeten blijven. Dit gebeurt door DG HR. Concreet heeft dit aspect van de programmering van de behoeften ertoe geleid dat bepaalde personeelscategorieën werden uitgesloten van het stelsel van vrijwillige opschorting van prestaties.

²² *Parl. St.*, Kamer, 25 januari 2013, DOC 53 2522/024, Wetsontwerp houdende de algemene uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2013, Advies over sectie 16 – Ministerie van Landsverdediging, p. 34.

De interactie tussen DG HR en DG Budfin is een doorslaggevend element om de jaarlijkse begrotingen te kunnen opstellen en de uitvoering van de herstructureringsplannen te kunnen opvolgen.

Tot slot zorgt de samenwerking tussen DG HR en DG MR ervoor dat de rekruterings- of affectatiebeslissingen enerzijds en de maatregelen inzake outsourcing anderzijds coherent zijn. Het is immers DG MR, als verantwoordelijke voor overheidsopdrachten, die de dienstenovereenkomsten sluit.

2.2.3 Uitbesteding

De samenwerking van DG HR met DG MR maakt het mogelijk het plan “De voltooiing van de transformatie” toe te passen (zie [punt 2.1](#)). Dat plan betreft onder meer de outsourcing van bepaalde functies en omschrijft deze als een *“uitbesteding van activiteiten, die niet tot de kerntaak van de Defensie behoren en die niet langer door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd binnen de weerhouden personeelsenveloppe”*²³.

In het kader van zijn audit heeft het Rekenhof een inventaris ontvangen van de dienstenovereenkomsten die sinds de herstructurering (begin van de jaren 1990) werden gesloten, die nog lopende zijn en die in het licht van deze definitie kunnen worden beschouwd als outsourcing. Deze overeenkomsten werden gesloten voor informatica, onderhoud van de technische installaties en de groene zones, schoonmaak van de lokalen, *catering*, fabricage van paletten en personenvervoer in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Defensie raamt de jaarlijkse totale kostprijs hiervan op 37.690.000 euro.

De verantwoordelijken van DG MR hebben erop gewezen dat het voor bepaalde taken gaat om een gedeeltelijke outsourcing vermits het militaire of burgerlijke personeel van Defensie een deel van de activiteiten in kwestie blijft uitvoeren.

Bovendien worden via een meerjarige dienstenovereenkomst technici ter beschikking gesteld in de logistieke eenheden van de Marinecomponent om de schepen te onderhouden. Deze praktijk van gedeeltelijke outsourcing gaat terug tot 1956 en vertegenwoordigt momenteel een jaarlijkse kostprijs die wordt geraamd op zes miljoen euro. Hiermee wil men de continuïteit van de waldienst te Zeebrugge garanderen. Het technisch militair personeel moet immers op grond van zijn statuut een deel van zijn prestaties op zee verrichten. De overeenkomst maakt een versterking mogelijk van 117 burgerlijke technici (voltijdsequivalenten) die door een privébedrijf worden tewerkgesteld voor de waldienst.

Volgens de verantwoordelijken van DG MR zal het de komende jaren afhangen van de evolutie van het budget van Defensie en van het aantal militairen in dienst of er een beroep wordt gedaan op outsourcing. Het zal ook afhangen van twee andere parameters: de competitiviteit van de bezoldiging van het hooggespecialiseerd personeel (informatici, geneesheren,...) en het schaalvoordeel dat de internationale militaire samenwerking kan realiseren op het gebied van onderhoud, onderzoek en ontwikkeling. De verantwoordelijken van DG MR halen de samenwerking van de Belgische en de Nederlandse marine aan om de potentiële mogelijkheden van internationale militaire samenwerking te illustreren. In dit geval kan een onderlinge verdeling van de kosten binnen Europa een alternatief voor outsourcing betekenen.

Het Rekenhof benadrukt in dat verband dat noch op basis van de structuur van de kredieten die worden ingeschreven op sectie 16 – Defensie van de algemene uitgavenbegroting, noch

²³ Pieter De Crem, minister van Landsverdediging, *De voltooiing van de transformatie*, oktober 2009, p. 41.

op basis van het verantwoordingsprogramma kan worden bepaald welk deel van de begroting wordt besteed aan outsourcing. Het is van oordeel dat deze kosten, evenals de besparingen die door de outsourcingbeslissingen konden worden gedaan, duidelijk moeten worden geïdentificeerd, temeer omdat outsourcing internationale aandacht krijgt²⁴. Het plan "De voltooiing van de transformatie" van 2009 had nochtans een raming gemaakt van de besparingen die van een outsourcingbeleid konden worden verwacht²⁵.

Defensie beschikt over een gedeeltelijke raming van het aantal werkposten die worden geschrapt door deze outsourcing. In het geval dat Defensie zich meer zou toelagen op outsourcing, beveelt het Rekenhof aan deze analyse verder uit te diepen en duidelijk te identificeren welke kosten en baten met die outsourcing gepaard gaan.

Antwoord van de administratie

In zijn antwoord bevestigt de chef Defensie dat er voor elk uitbestedingsdossier wordt onderzocht in hoeverre de uitbesteding opportuun is. Hij benadrukt dat gelet op de aard, de diversiteit en de complexiteit van de prestaties binnen Defensie, het departement sinds lang een beroep doet op derden voor de uitvoering van bepaalde taken (bijvoorbeeld het onderhoud van vliegtuigen, helikopters, schepen, elektronisch materiaal,...). Hij voegt hieraan toe dat de beheerssystemen binnen Defensie het mogelijk maken deze manier van werken te beheersen en dat het er dus op aan komt nieuwe uitbestedingsprojecten op te nemen in die beheerssystemen.

2.2.4 Vermindering van het aantal personeelsleden

Binnen Defensie hangt de planning van het personeelsbestand nauw samen met de doelstelling om het aantal personeelsleden te verminderen.

De verwezenlijking van deze doelstelling vereist echter dat een operationele personeelsbezetting wordt behouden die in staat is de internationale verbintenissen van België na te komen. De vermindering van de personeelsbezetting mag de rekruteringen dan ook niet blokkeren, aangezien de operationele slagkracht gedeeltelijk afhangt van de leeftijd van de troepen. Defensie heeft de volgende drie instrumenten uitgewerkt.

2.2.4.1 Vrijwillige opschorting van prestaties

Tussen 2009 en 2012 heeft Defensie elk jaar een vooraf bepaald aantal militairen op het einde van hun loopbaan het recht toegekend om hun prestaties vrijwillig op te schorten, met behoud van 75 % van hun baremieke wedde en een reeks toelagen²⁶. De wet behoudt deze mogelijkheid voor aan de militairen die minstens 50 jaar oud zijn en vijf jaar verwijderd zijn van de datum van oppensioenstelling wegens het bereiken van de leeftijdsgrens. Voordien voorzag een wet van 25 mei 2000 in een mogelijkheid om vervroegd uit te treden, maar die was restrictiever wat de leeftijdsvoorwaarde betreft.

²⁴ Franse Nationale Assemblée, *Rapport d'information en conclusion des travaux d'une mission d'évaluation et de contrôle sur les externalisations dans le domaine de la défense*, verslag nr. 3624, juli 2011. Dit verslag werd met name opgesteld op basis van een onderzoek van het Franse Rekenhof (*Le coût et les bénéfices attendus de l'externalisation au sein du ministère de la Défense*, maart 2011).

²⁵ Pieter De Crem, minister van Defensie, *De voltooiing van de transformatie*, oktober 2009, p. 41.

²⁶ De wet van 22 december 2008 houdende diverse bepalingen beperkt de terugkeer in dienst tot mobilisatie, oorlog en andere "uitzonderlijke omstandigheden".

Door deze voorlopige maatregel van vrijwillige opschorting van prestaties kon het aantal militairen in dienst worden verlaagd met 3.860 personen. In januari 2013 bleven daarvan 3.645 personen ten laste van het budget van Defensie²⁷.

Juridisch gezien houdt de vrijwillige opschorting van prestaties in dat de militairen op vrijwillige basis in een met verlof gelijkgestelde administratieve situatie worden geplaatst met het behoud van een deel van de bezoldiging tot aan de datum van oppensioenstelling²⁸.

De militair die deze maatregel geniet, mag echter een beroepsactiviteit uitoefenen mits voorafgaande toelating van de minister van Landsverdediging. De inkomsten uit deze cumulatie zijn op dezelfde manier beperkt als in de wet van 5 april 1994 houdende regeling van de cumulatie van pensioenen van de openbare sector.

Het Rekenhof heeft dit stelsel onderzocht in zijn 168^e Boek²⁹.

2.2.4.2 Bevordering van externe mobiliteit

Sinds 2003 heeft Defensie een regelgeving en procedures uitgewerkt om externe beroepsmobiliteit op vrijwillige basis te stimuleren. Deze externe mobiliteit omvat twee aspecten: overplaatsing naar een burgerlijke overheidsdienst³⁰ en begeleiding bij vrijwillig ontslag via een geïndividualiseerd beroepsomschakelingsprogramma³¹. Voordien was enkel mobiliteit van beperkte duur mogelijk³².

Dit beleid heeft een zeer beperkte impact gehad op de kwantitatieve evolutie van de globale personeelsbezetting³³. Volgens de beschikbare gegevens ligt het aantal uittredingen op grond van deze bepalingen tussen een minimum van twintig in 2012 en een maximum van 184, wat in 2008 overeenstemde met functies die werden opengesteld bij het gerecht en bij de politiezones.

De geldende regeling is zwaar en veronderstelt dat de ontvangende overheidsdienst de vacatures openstelt, er een interministeriële samenwerking is en een oproep gebeurt tot kandidaatstelling bij de militairen³⁴.

Gelet op de doelstellingen van verjonging van het militaire personeel en beperking van de duur van de operationele loopbaan van de militairen (zie [2.2.4.3](#)), formuleert het Rekenhof aan Defensie de aanbeveling om in dialoog met de FOD P&O na te gaan welke strategie het

²⁷ Cijfers van Defensie op 2 januari 2013. Volgens de verantwoording van de algemene uitgavenbegroting voor 2013 zal het gewogen gemiddeld aantal personen in vrijwillige opschorting van prestaties 2.728 bedragen in 2014, 1.923 in 2015 en 1.083 in 2016 (*Parl. St. Kamer*, 17 december 2012, DOC 53 2523/010, p. 17).

²⁸ Defensie, *Vrijwillige opschorting van de prestaties (VOP) van bepaalde militairen van het actief kader*, intern document DGHR-SPS-DEGA-001 Ed 001/Rev 003, 27 juli 2011, p. 5.

²⁹ Rekenhof, "Sectie 16 – Ministerie van Landsverdediging: budgettaire weerslag van de maatregelen om het militaire personeel in te krimpen", *168^e Boek*, Volume I, p. 111 e.v.

³⁰ Wet van 16 juli 2005 houdende de overplaatsing van sommige militairen naar een openbare werkgever.

³¹ Wet van 6 februari 2003 het vrijwillig ontslag vergezeld van een geïndividualiseerd beroepsomschakelingsprogramma ten behoeve van bepaalde militairen en houdende sociale bepalingen.

³² Wet van 20 mei 1994 betreffende de beziging van militairen buiten de krijgsmacht.

³³ Dit aspect van de externe mobiliteit werd aangekaart door het Rekenhof in zijn 166^e Boek. Het stelde in dat verband het volgende vast: "Een aantal van deze initiatieven resulteert voorlopig niet of slechts ten dele in de beoogde vermindering van de personeelsaantallen, waardoor er minder op de personeelsuitgaven wordt bespaard dan geraamd" (Rekenhof, *166^e Boek*, Volume I, p. 216-223).

³⁴ Dit wordt geïllustreerd door het koninklijk besluit van 12 september 2011 tot regeling van de overplaatsing van bepaalde militairen naar het operationeel kader van de federale politie.

mogelijk zou maken het beheer van het militaire en burgerlijke personeel beter te integreren op het niveau van de federale overheid. Een van de mogelijke strategieën zou erin kunnen bestaan dat de burgerlijke openbare werkgevers enkel op de arbeidsmarkt personeel mogen aanwerven op voorwaarde dat ze Defensie op voorhand raadplegen over de mogelijkheden op het gebied van overplaatsing. Aan de hand van de classificatie van de functies die DG HR heeft opgesteld, zou men een databank met de beschikbare competenties kunnen aanmaken.

2.2.4.3 Beperking van de duur van de operationele militaire loopbaan: gemengde loopbaan

De wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen van het actief kader van de krijgsmacht wou onder meer het personeelsbestand van Defensie verminderen en verjongen binnen een termijn die toen werd geschat op “*een tiental jaar*”. De doelstelling die werd aangekondigd in het kader van de parlementaire debatten was toen 37.725 personen, namelijk 27.725 operationele militairen en 10.000 ambtenaren, van wie er 7.275 uit de rangen van het leger zouden komen en 2.725 van bij het begin van hun loopbaan als burger in dienst zijn³⁵.

De belangrijkste vernieuwing bestond erin de militaire loopbaan om te vormen tot een gemengde loopbaan. Het eerste deel – maximum twaalf jaar – moest overeenstemmen met de jaren waarin de militair, gezien zijn leeftijd, in staat werd geacht deel te nemen aan operaties op het terrein. Na deze periode en na een evaluatie die oriëntatieproces wordt genoemd, kreeg de militair de mogelijkheid om ofwel zijn loopbaan onder operationeel statuut voort te zetten, ofwel een ander type statutaire functie in te nemen binnen Defensie, ofwel te worden tewerkgesteld in een andere overheidsdienst of zelfs in de privésector.

Deze wet is tot nu toe slechts zeer gedeeltelijk uitgevoerd bij gebrek aan uitvoeringsbesluiten. Enkel de bepalingen in verband met het stelsel van de militaire pensioenen zijn in 2009 van kracht geworden.

Artikel 19 van de wet van 20 juni 2012 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende het statuut van de militairen heeft de inwerkingtreding van “*elk artikel*” van de wet van 28 februari 2007 verschoven naar “*uiterlijk*” 31 december 2013. De parlementaire werkzaamheden geven aan dat de opgelopen vertraging te maken heeft met de complexiteit van het juridische werk dat nodig is om toe te zien op de samenhang tussen de huidige reglementaire teksten en de nieuwe wet, alsook op de evolutie van de “*behoeften in het personeelsdomein*” en van “*de reflectie over het van kracht zijnde statuut*”³⁶.

Op 7 juni 2013 heeft de ministerraad twee voorontwerpen van wet goedgekeurd tot invoering van de militaire loopbaan van beperkte duur en tot wijziging van het statuut van het militair personeel. De wet van 31 juli 2013 tot wijziging van de wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen van het actief kader van de krijgsmacht en tot wijziging van sommige bepalingen betreffende het statuut van het militair personeel en de wet van 30 augustus 2013 tot instelling van de militaire loopbaan van beperkte duur hebben de wet van 28 februari 2007 grondig gewijzigd. In zijn antwoord benadrukt de chef Defensie dat deze wijzigingen een einde maken aan het concept van de gemengde loopbaan.

³⁵ Parl. St. Kamer, 3 januari 2007, DOC 51 2759/006, Wetsontwerp tot vaststelling van het statuut van de militairen van het actief kader van de krijgsmacht, Verslag namens de commissie voor de Landsverdediging, p. 5.

³⁶ Parl. St. Kamer, 11 mei 2012, DOC 53 2190/001, Wetsontwerp tot wijziging van diverse bepalingen betreffende het statuut van de militairen, Memorie van toelichting, p. 14.

2.3 Rekrutering

Dit punt wil een antwoord geven op de volgende twee vragen:

- *Was het aantal rekruteringen in 2010 en 2011 in overeenstemming met de doelstellingen die in het kader van een meerjarenplanning werden vastgelegd?*
- *Biedt het aantal leerlingen die aan de Koninklijke Militaire School zijn ingeschreven en die daar hun diploma hebben behaald, de mogelijkheid de officiersformatie te vernieuwen en tegelijk te voldoen aan de regeringsdoelstelling inzake kwalificatie en specialisatie van het militair personeel?*

De gegevens van DG HR over de rekruteringen in 2010, 2011 en 2012³⁷ tonen aan dat Defensie jaarlijks het geplande volume rekruteert op basis van de behoeften, met behulp van een mathematisch model dat de parameters van de leeftijden en de bevorderingen in aanmerking neemt.

Zo zou het aantal leerlingen die aan de Koninklijke Militaire School zijn ingeschreven, en waarvan de studierichtingen overeenstemmen met de functionele behoeften van Defensie, het in theorie mogelijk moeten maken het kader van de officieren te vernieuwen in overeenstemming met de prognoses en tegelijkertijd de regeringsdoelstelling te bereiken inzake kwalificatie en specialisatie van het personeel³⁸.

De moeilijkheden die Defensie ondervindt om zijn rekruten te behouden, staat de verwezenlijking van deze kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen echter in de weg. Volgens Defensie lijdt het personeelsbeleid onder de negatieve impact van het fenomeen van het personeelsverloop, d.w.z. het vertrek van de jonge rekruten.

Terwijl er in de loop van de loopbaan zeer weinig personeelsverloop is (0,9 % van de officieren), is er heel wat meer verloop tijdens de opleiding. Het personeelsverloop treft 47 % van de kandidaat-officieren in de loop van de eerste vijf jaar. De situatie binnen de andere hiërarchische niveaus is vergelijkbaar. Tijdens de loopbaan vertrekt 1,6 % van de onderofficieren en 2,2 % van de vrijwilligers. Tijdens de opleiding en in het begin van de loopbaan gaat het echter om 45% bij de onderofficieren en om 65% bij de vrijwilligers.

De HR-beheerders en de verantwoordelijken van de Koninklijke Militaire School onderzoeken waarom de kandidaten falen tijdens hun opleiding en wat de redenen voor vertrek zijn. In die context zijn ze begonnen met een systematische analyse van de beweegredenen die naar voren komen tijdens de exitgesprekken met rekruten.

De impact van het personeelsverloop is ook aanzienlijk in het stelsel van de "vrijwillige militaire inzet". Via dit rekruteringsstelsel kan men tijdelijk bij het leger gaan gedurende maximum vier jaar als officier of als onderofficier en gedurende maximum drie jaar als vrijwilliger³⁹. Dit stelsel werd ingevoerd in 2010⁴⁰ en wou bijdragen tot de sociaal-professionele inschakeling van jongeren met problemen op de arbeidsmarkt en tot de

³⁷ Het globale rekruteringsvolume bedroeg 1.432 personen in 2010 en 1.329 in 2011.

³⁸ Volgens de gegevens in het verslag 2011 van DG HR was de verhouding tussen het aantal opengestelde plaatsen en het aantal ingevulde plaatsen 100 % voor de kandidaat-officieren.

³⁹ Op geldelijk vlak ontvangen de militairen EVMI (vrijwillige militaire inzet) gedurende de eerste zes maanden een dagelijkse soldij van 4,7 euro (niet geïndexeerd) en behouden ze hun recht op werkloosheidsuitkeringen en kinderbijslag. Na die eerste zes maanden ontvangen ze een loon volgens de weddeschalen van de beroepsmilitairen. Een rekrutering op langere termijn is mogelijk na afloop van de aanwerving in dit stelsel.

⁴⁰ Wet van 10 januari 2010 tot instelling van de vrijwillige militaire inzet en tot wijziging van verschillende wetten van toepassing op het militair personeel.

verlaging van de gemiddelde leeftijd van het militaire personeel. In 2010 hebben bijna 800 kandidaten zich aangeboden voor 159 plaatsen. 103 werden er geselecteerd.

DG HR raamt het personeelsverloop in het kader van dit stelsel respectievelijk op 70 % voor de officieren, op 93,8 % voor de onderofficieren en op 70,9 % voor de vrijwilligers⁴¹.

Defensie heeft uitgelegd dat het HR-beheer rekening zou houden met de conclusies van de lopende analyses over de bepalende elementen van het personeelsverloop. Ze heeft aangekondigd dat er een koninklijk besluit wordt voorbereid dat de slaagkansen tijdens de opleiding moet verhogen door de bezoldigingsvoorwaarden van de kandidaat-officieren te koppelen aan hun prestaties als student aan de Koninklijke Militaire School.

Het Rekenhof herinnert eraan dat het personeelsstatuut van Defensie bepaalt dat er een vergoeding wordt toegekend aan de studenten aan de Koninklijke Militaire School, die door daar te studeren de hoedanigheid van militair verwerven. Bovendien moet er, in tegenstelling tot de andere universiteiten van het land, voor de inschrijving in de Koninklijke Militaire School geen collegegeld worden betaald. Het vroegtijdige vertrek van een rekrut vormt voor Defensie dan ook een investering die verloren is gegaan.

⁴¹ De uitval tijdens de opleiding staat voor het percentage van gezakte kandidaat-militairen die zijn ingelijfd tijdens hun opleidingsperiode (document van DG HR).

HOOFDSTUK 3

Weddebeheer

In de algemene uitgavenbegroting van de federale Staat voor 2013⁴² belopen de personeelsuitgaven op de basisallocaties 11.00.03 (statutair personeel) en 11.00.04 (contractueel personeel) voor Defensie 1.806,8 miljoen euro⁴³ en vertegenwoordigen ze meer dan 63 % van de begroting van Defensie (2.836,9 miljoen euro).

3.1 Bezoldiging van het personeel

Het Rekenhof heeft de structuur van de personeelsuitgaven onderzocht om een antwoord te geven op de volgende onderzoeksvragen:

- *Uit welke elementen is de bezoldiging van het personeel opgebouwd ?*
- *Berusten alle elementen waaruit de bezoldiging van het personeel is opgebouwd, op een reglementaire grondslag ?*
- *Is de betaling van de elementen waaruit de bezoldiging van het personeel is opgebouwd, uitsluitend toevertrouwd aan een dienst of moeten er hiervoor verschillende administratieve actoren tussenkomen ?*

3.1.1 Elementen van de bezoldiging

De bezoldiging van de militairen wordt vastgelegd door een specifieke reglementering. Dat sluit echter niet uit dat algemene bepalingen inzake arbeidsrecht van toepassing kunnen zijn op zowel het militair als het burgerlijk personeel van Defensie⁴⁴.

Het koninklijk besluit van 18 maart 2003 houdende bezoldigingsregeling van de militairen van alle rangen vermeldt de meeste reglementaire grondslagen van de bezoldigingsregeling van de militairen. De wetteksten en reglementen alsook de richtlijnen ter zake kunnen op het intranet van Defensie worden geraadpleegd. In die richtlijnen worden ook de procedures voor het vaststellen van de rechten in detail belicht.

De bezoldiging bestaat uit drie luiken, namelijk de baremieke wedde, de toelagen waarop een graad recht geeft en de weddebijlagen die samenhangen met bijzondere prestaties.

Die verschillende elementen waarmee de baremieke wedde wordt aangevuld, vertegenwoordigen budgettair gesproken ongeveer 10 % van de globale loonmassa van Defensie.

De weddebijlagen die samenhangen met bijzondere prestaties kunnen de individuele bezoldiging aanzienlijk doen toenemen voor in de tijd beperkte periodes die heel nauwkeurig zijn afgelijnd. Dat geldt in het bijzonder voor militairen die worden ingezet in het kader van internationale operaties of voor trainingsmanoeuvres.

⁴² Wet van 4 maart 2013 houdende de algemene uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2013.

⁴³ Van die uitgaven maken de uitgaven voor het burgerlijk personeel een heel klein deel uit (nagenoeg 95 miljoen euro).

⁴⁴ Dat geldt meer bepaald voor de arbeidstijd, en meer in het bijzonder voor het recht op een financiële compensatie als overuren niet konden worden gecompenseerd tijdens de wettelijke referentieperiode.

De baremieke wedde, alsook bepaalde toelagen waarop een graad recht geeft⁴⁵, worden in aanmerking genomen bij de berekening van het pensioenrecht.

3.1.1.1 Baremieke wedde

De baremieke wedde wordt vastgesteld volgens dezelfde logica als deze die wordt gevolgd in het statuut van het burgerlijk personeel, op basis van de aanwervingscategorie en van het loopbaanverloop in termen van anciënniteit en bevordering. Die wedden liggen niet hoger dan die van de burgerlijke ambtenaren van de federale Staat⁴⁶.

3.1.1.2 Toelagen verbonden aan een graad

De toelagen waarop een graad recht geeft, vormen voor de officieren een aanvulling van de baremieke wedde omdat ze hiërarchische verantwoordelijkheden uitoefenen. Die toelagen moeten de officieren van lagere rangen ook ertoe aanzetten deel te nemen aan de stafopleiding. Het bedrag van die toelagen schommelt tussen 700 euro en 6.625 euro op jaarbasis en vóór indexaanpassing⁴⁷. Bij de bezoldiging van onderofficieren en vrijwilligers wordt eveneens een dergelijke vorm van toelage toegekend⁴⁸. Bovendien is er het ingewikkeld stelsel van de luchtvaarttoelagen die bovenop de bezoldiging van het vliegend personeel komen (een luik van de toelagen dat eveneens bij die categorie moet worden gerekend).

3.1.1.3 Bijslagen voor bijzondere prestaties

Om in aanmerking te komen voor bijslagen voor bijzondere prestaties moeten specifieke taken of opdrachten worden vervuld, die kunnen worden gerangschikt in vier categorieën:

- Training en manoeuvres geven recht op een toelage voor “intensieve dienst”, waarvoor verschillende voorwaarden vervuld moeten zijn, zoals een minimumduur van 24 uur. Bij de berekening van de begroting van Defensie is uitgegaan van een hypothese van 403.000 mandagen voor training en manoeuvres per jaar.
- De militaire operaties op het Belgisch grondgebied en bij “operationele inzet” in het buitenland geven recht op een weddebijslag waarvoor in de begroting 2013 40 miljoen euro is ingeschreven. Die bijslag bestaat uit een dagbedrag van 5/1.850^e van de brutojaarwedde en een forfaitaire dagvergoeding waarvan het basisbedrag van 9,92 euro varieert van het tweevoudige tot het vijfvoudige, naargelang de categorie waarin de opdracht volgens de beslissing van de ministerraad werd geschaald⁴⁹.
- De prestaties gerechtvaardigd door een terugroeping, het uitvoeren van een permanentie of door de kalender (weekend, feestdag) worden als volgt vergoed: het uitvoeren van een permanentie buiten de arbeidsregeling geeft recht op een toelage berekend op basis van 5/1850^e van de brutojaarwedde per periode van 24 uur; de beschikbaarheid wegens terugroeping is gekoppeld aan een toelage die schommelt

⁴⁵ Koninklijk besluit van 3 juni 2007 betreffende het in aanmerking nemen voor het pensioen van diverse weddebijslagen toegekend aan militairen.

⁴⁶ Wet van 20 mei 1994 houdende de geldelijke rechten van de militairen.

⁴⁷ Die uiterste bedragen stemmen respectievelijk overeen met de toelage voor staffunctie die wordt toegekend aan officieren met de graad van kapitein en kapitein-commandant voor zover ze de stafvorming hebben gevolgd en met het maximumbedrag van de commandotoelage bestemd voor een opperofficier.

⁴⁸ Een “vormingstoelage” is bestemd voor onderofficieren vanaf de graad van adjudant. Ze varieert naargelang de graad tussen 600 en 700 euro. Ze impliceert eveneens dat de betrokkene een programma voor voortgezette opleiding heeft gevolgd dat wordt vastgesteld en aangeboden door Defensie. Vrijwilligers met de graad van eerste-korporaal-chef krijgen een “meesterschapstoelage” van 250 euro.

⁴⁹ Die categorieën maken een onderscheid tussen de opdrachten naargelang ze al dan niet op het Belgisch grondgebied worden vervuld. In geval van internationale inzet, maken ze een onderscheid tussen de operaties inzake ordehandhaving, observatie, bescherming of nog de passieve of actieve gewapende inzet. Militaire activiteiten in het kader van eenzelfde internationale inzet kunnen in verschillende categorieën worden ondergebracht.

tussen 0,5/1.850^e en 1/1.850^e van de brutojaarwedde op basis van de terugroeptermijn; dienstprestaties in het weekend of op een feestdag geven recht op een forfaitaire dagvergoeding van 50 euro.

- De graad bepaalt weliswaar het percentage hiërarchische verantwoordelijkheid binnen de militaire organisatie, maar hij definieert niet de functie of de specialisatie (behoudens uitzonderingen). De specificiteit van tijdelijke functies of van specialisaties kan niettemin bepaalde weddebijlagen verantwoorden, zoals voor de bijlagen die worden toegekend aan personeel dat voorlopig op een ambassade is tewerkgesteld als militair attaché en waarvoor het statuut voorziet in een “postvergoeding”⁵⁰ die vergelijkbaar is met die van een diplomaat van dezelfde rang. Dat geldt ook voor de bijlagen die militairen ontvangen die de specifieke specialisaties als paracommando, ontmijner, duiker, vlieger of zeeman uitoefenen. Het recht op een bijslag is gekoppeld aan de boeking van specifieke gerichte prestaties⁵¹.

3.1.1.4 Vergoedingen

Om een volledig overzicht te krijgen van de elementen van de bezoldiging van het militair personeel, moet ook worden ingegaan op de vergoedingen. In strikte zin zijn vergoedingen geen wedde aangezien ze neerkomen op de terugbetaling van kosten ten laste van de werkgever.

De bezoldigingsregeling van de militairen, die is aangevuld door interne richtlijnen van Defensie, bepaalt de situaties en de omstandigheden waarin vergoedingen kunnen worden toegekend. Die vergoedingen kunnen al dan niet forfaitair zijn.

Een van de voornaamste forfaitaire vergoedingen is de “kledijvergoeding” van 55,10 euro per maand die alle militairen krijgen. Daarnaast is er ook de jaarlijkse vergoeding voor “hoger kader” van 2.000 euro die bij wijze van forfait wordt betaald aan de opperofficieren en de hogere officieren. Zij moet werkelijke beroepskosten dekken zoals de kosten voor vervoer en eten in samenhang met dienstverplaatsingen. In die categorie vallen ook de “postvergoedingen” en de vergoedingen voor “vaste dienst” die worden betaald in het kader van een voorlopige delegatie naar het buitenland (cf. supra).

Er zijn ook andere vergoedingen voor dienstverplaatsingen in het binnenland of buitenland of wanneer een militair om dienstredenen moet verhuizen.

Het is de DG Budfin die instaat voor het beheer van die vergoedingen, en meer bepaald de boekhouddiensten die zijn geïnstalleerd in de basissen en kampen zelf als voor het recht op die vergoedingen verantwoordingsstukken moeten worden ingediend (cf. [punt 3.2.3.2](#)).

3.1.2 Beheer van de elementen van de bezoldiging

De bezoldigingsstructuur bestaat uit drie luiken, aangevuld met vergoedingen, en wordt op gedeelde wijze beheerd door de administratieve en financiële beheerders van de human resources:

⁵⁰ Deze “postvergoeding” komt onder dit punt aan bod omdat ze fiscaal gezien gedeeltelijk als wedde wordt aangemerkt (cf. infra).

⁵¹ Zo genieten piloten een weddebijslag, zonder indexaanpassing, tot 1.859 euro voor zover ze op trimestriële basis minstens negen uur gevlogen hebben. De leden van de luchttroepen genieten evenzo een bijslag van 290 euro voor zover ze met name minstens vier parachutesprongen in een welbepaalde periode hebben uitgevoerd. Tot slot geeft het feit dat men zich om dienstredenen aan boord bevindt van een schip dat buiten de wateren van de Belgische kusthavens vaart, geeft aan de zeelieden eveneens recht op een toelage “voor dienst op zee”. Die dagtoelage, zonder index, belooft 20,18 euro voor officieren, 15,72 euro voor onderofficieren en 13,47 euro voor vrijwilligers.

- Het recht op de baremieke wedde wordt vastgesteld door de centrale diensten, met dien verstande dat ze voor de actualisering van de individuele toestanden (verandering van burgerlijke staat, ziekte enz.) afhankelijk zijn van de gegevens die worden meegegeeld door de basissen en kampen waarin de militairen zijn gelegerd (cf. punt 3.2.3.2).
- Het recht op de toelagen die samenhangen met een graad wordt onder dezelfde omstandigheden vastgesteld door de centrale diensten.
- Het recht op de bijslagen die samenhangen met bijzondere prestaties wordt vastgesteld door de lokale beheerders.
- Het recht op een vergoeding waarvoor verantwoordingsstukken moeten worden voorgelegd, wordt vastgesteld door de lokale beheerders.

Voor dat beheer van de administratieve en geldelijke loopbanen gebruiken de centrale en de lokale diensten gezamenlijke programma's om de werkverdeling op een coherente wijze te laten verlopen.

De DG Budfin is verantwoordelijk voor de betalingen.

3.2 Beheers van de risico's die samenhangen met het beheer van de bezoldigingen

In dit punt wordt een antwoord gegeven op de volgende vragen:

- *Helpt de organisatiestructuur om de personeelscyclus op een doeltreffende en doelmatige manier te beheersen?*
- *Wordt het geldelijk statuut van de personeelsleden toegepast in overeenstemming met de reglementering? Worden de gegevens die het departement gebruikt om de geldelijke toestand van de personeelsleden te bepalen, verantwoord door alle stukken die nuttig zijn voor de interne en externe controle?*

3.2.1 Vastgestelde risico's

Door het statuut en de organisatiestructuur te analyseren, kunnen a priori twee grote risico's worden onderkend bij de toepassing van het militair statuut.

Het eerste risico is terug te vinden in het geldelijk statuut zelf: er kunnen fouten gebeuren bij het vaststellen van de rechten omdat er zoveel verschillende weddeschalen zijn en vooral omdat er zoveel weddebijlagen zijn die technisch complex zijn.

Het tweede risico hangt samen met de gedeeltelijke decentralisatie inzake het vaststellen van de rechten en zelfs van bepaalde betalingen. Die decentralisatie is inherent aan enerzijds het feit dat het militair personeel over het nationaal grondgebied en in het buitenland verspreid is, en anderzijds aan het geldelijk statuut dat een deel van de bezoldiging laat afhangen van het uitvoeren van bijzondere prestaties.

3.2.2 Correcte toepassing van het geldelijk statuut

De controles binnen het centrale bestuur en bij de kampen en basissen ⁵²hebben geen fouten aan het licht gebracht in de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen van de

⁵² Het Rekenhof heeft geen enkele controle uitgevoerd buiten de landsgrenzen met betrekking tot de toelagen en de vergoedingen die worden betaald in het kader van internationale opdrachten (operaties inzake internationale inzet en tijdelijke dienstaanwijzingen in het buitenland).

verschillende personeelscategorieën, met uitzondering van de vragen die zijn gerezen over de betalingen aan militairen die actief zijn in het buitenland (cf. punt 3.3.1).

Die gunstige conclusies sluiten weliswaar de bovenvermelde risico's niet uit, maar geven wel een indicatie in hoeverre Defensie ze beheerst.

3.2.3 Beheersen van de risico's door de structuur van de militaire organisatie

3.2.3.1 Bevindingen van het Rekenhof

Het Rekenhof is van oordeel dat de structuur van de militaire organisatie bijdraagt tot het beheersen van de risico's op het vlak van het humanresourcesbeheer. Het baseert zijn beoordeling op het feit dat de taken duidelijk zijn verdeeld en de lokale bevoegdheden strikt beperkt zijn.

3.2.3.2 Taakverdeling tussen de beheerders en verspreiding van richtlijnen

Via een nauwkeurige verdeling van de taken van het humanresourcesbeheer kan het risico van de decentralisatie van de competenties worden beheerst.

Doordat elk personeelslid de richtlijnen kan raadplegen die de inhoud van het statuut verduidelijken, worden fouten bij de toepassing van de normen bovendien beperkt. Iedereen die een bezoldiging ontvangt, kan nagaan hoe deze werd berekend.

Ten eerste werken drie departementen samen in de **centrale diensten en de generale staf** op de sites van Evere en Neder-Over-Heembeek:

- DG HR werkt ontwerpnormen uit die worden voorgelegd aan de minister en aan de wetgevende macht. Ze beheert de administratieve loopbanen van het personeel en ze benut de in de informaticasystemen ingevoerde gegevens om de evolutie van de human resources te analyseren en erop te anticiperen. Voor dat laatste aspect werkt ze samen met DG MR (cf. punt 2.2.2).
- DG Budfin voert de betalingen uit op basis van de informatie die wordt overgezonden door DG HR en door de verantwoordelijken van de kampen en basissen. Ze stelt de rechten niet vast, maar ter vervollediging van haar uitvoerend werk wordt een interne controle uitgevoerd. Ze stelt bovendien in samenwerking met DG HR en het departement Acos Ops & Trg de budgetten op die nodig zijn om het personeel te betalen.
- Het departement generale staf Acos Ops & Trg is verantwoordelijk voor de manoeuvres en de trainingen. Hoewel deelname aan die activiteiten recht geeft op weddebijlagen, onderhoudt het departement geen rechtstreekse relaties met DG Budfin in het kader van het dagelijkse weddebeheer. Het departement werkt in een vroeger stadium met DG Budfin samen vóór de procedures inzake vaststelling van de individuele rechten. Het departement legt het jaarlijks volume mandagen vast dat nodig is voor de militaire trainingen en bepaalt op die manier de globale begroting van de bedragen die voor "intensieve dienst" worden uitbetaald (cf. punt 3.1.1.3).

Vervolgens dient in de **kampen en basissen** een onderscheid te worden gemaakt tussen de lokale administratieve steunelementen (ASE's) en de eenheidssecretariaten.

- *Administratieve steunelementen*

Met de administratieve steunelementen (ASE's) worden de boekhouddiensten van de basissen en de kampen bedoeld. Sinds de lokale boekhouddiensten in 2010 en 2011 werden

gecentraliseerd, bestaat er geen ASE per eenheid meer, maar één per geografische inplanting. Er bestaan drie uitzonderingen op die centralisatie:

- de internationale verbintenissen waarvoor op voorlopige basis een ASE wordt opgericht om in te staan voor het lokaal boekhoudkundig beheer;
- de zeemacht waar schepen een statuut van ASE hebben;
- de defensieattachés die bij hun internationale zendingen door een ASE worden ondersteund.

De ASE's komen op twee niveaus tussen bij de toepassing van de personeelsstatuten.

Het ASE begeleidt eerst en vooral het werk van de secretariaten van de eenheden. Het heeft geen enkel hiërarchisch gezag over de bevelhebbers van militaire eenheden die de geldelijke rechten moeten vaststellen die ontstaan uit deelname aan bepaalde activiteiten. Door zijn administratieve vorming kan het ASE als helpdesk voor de eenheden optreden. Het is ook het eerste aanspreekpunt van DG Budfin als bij de logische controles in het informaticasysteem voor het beheer van de betalingen materiële fouten worden vastgesteld bij de vaststelling van de rechten.

Het ASE werkt vervolgens als boekhouddienst mee aan het vergoedingsbeheer binnen de voorwaarden bepaald in het personeelsstatuut en de richtlijnen van DG Budfin. Het stelt met andere woorden geen recht vast dat wordt aangetoond door een document in de vorm van een marsbevel dat in een vroeger stadium door een commandant van een eenheid werd ondertekend. Zijn taak bestaat erin de regelmatigheid van het authentiek stuk te verifiëren, het verschuldigd bedrag te berekenen en de bedragen betaalbaar te stellen. In die hoedanigheid treedt het ASE voornamelijk op in het kader van:

- a) de terugbetaling van kosten gemaakt bij dienstverplaatsingen in binnen- en buitenland;
- b) het beheer van de forfaitaire vergoeding voor "kleine uitgaven" betaald aan militairen aan boord van marineschepen;
- c) het beheer van vergoedingen voorzien bij een verandering van geografische dienstaanwijzing ingevolge de ontbinding of de verhuizing van de eenheid in het kader van het plan tot hervorming van de krijgsmacht⁵³;
- d) het beheer van de vergoedingen toegekend aan militairen die voor bepaalde duur in het buitenland worden gelegerd: het gaat voornamelijk om de "postvergoeding" toegekend aan de Defensieattachés die werkzaam zijn in de ambassades, alsook voor de vergoeding voor "vaste dienst" in het buitenland die wordt betaald aan de andere militairen die worden tewerkgesteld in internationale structuren zoals het Eurocorps.

Het is slechts in de door de reglementering en de interne richtlijnen afgebakende hypothesen (voorschotten in het kader van internationale operaties, vergoedingen uitbetaald aan boord van schepen) dat de boekhoudkundige verantwoordelijkheden van het ASE impliceren dat er met cash wordt gewerkt voor de personeelsuitgaven.

- *Eenheidssecretariaten*

⁵³ Het recht op die vergoedingen is beperkt in de tijd.

Er bestaat geen gecentraliseerde personeelsdienst binnen een basis of een kamp, maar elke militaire eenheid beschikt over een administratief secretariaat met een drievoudige verantwoordelijkheid voor de toepassing van de personeelsstatuten:

- de centrale diensten op de hoogte brengen van elke verandering in de administratieve toestand van militairen (afwezigheid wegens ziekte, wijziging van de burgerlijke staat enz.);
- de rechten op toelagen vaststellen die worden gestort bij uitvoering van bepaalde categorieën van prestaties;
- de marsbevelen opstellen die het recht openen op verschillende vergoedingen die door de ASE's worden berekend en betaald.

Die taken vereisen dat een programma wordt gebruikt waarbij informatiedeling mogelijk is en dat sequentiële toegang verleent voor de tussenkomst van drie afzonderlijke personen om de rechten te registreren en het dossier af te sluiten en te valideren, aangezien de eenheidscommandant het dossier moet valideren.

Het gemeenschappelijk informaticasysteem Harmony zorgt voor de integratie van de lokale en centrale actoren. Het verleent aan elke tussenkomende instantie rechten die in verhouding staan tot zijn administratieve of financiële verantwoordelijkheden. De lokale ASE's actualiseren de individuele toegangsrechten.

Hoewel er voortaan nog slechts één ASE per basis of per kamp is, werden de administratieve secretariaten van de eenheden niet gecentraliseerd. Volgens de uitleg die werd verstrekt, is het de bedoeling een beheer ter plaatse in stand te houden. Concreet vergezellen leden van de secretariaten, en meer bepaald de onderofficier die als CSM (*Company Sergeant Major*) is aangewezen, de troepen wanneer ze op verplaatsing gaan. Dat beheer ter plaatse wordt ook gerechtvaardigd door het feit dat in eenzelfde kamp eenheden van verschillende componenten of taalstelsels kunnen zijn gelegerd.

De audit die bij vijf basissen en kampen werd gevoerd kon aantonen dat de werkzaamheden van het humanresourcesbeheer op lokaal niveau op eenvormige wijze zijn verdeeld, ondanks de specifieke kenmerken van de componenten zeemacht, landmacht en luchtmacht. Er werden in de bezochte kampen en basissen geen fouten vastgesteld bij de betalingen van de vastgestelde rechten.

Bovendien blijkt uit het onderzoek van de internecontrolewijzen van DG Budfin dat op het werk van de ASE's – dat ook een soort van begeleiding van de activiteiten van de administratieve secretariaten inhoudt – een controle ter plaatse wordt uitgevoerd die is ingesteld door DG Budfin. De fouten die bij de logische controles van DG Budfin in de programma's voor het betalingsbeheer worden vastgesteld, zijn overigens hoofdzakelijk materiële invoerfouten (meestal bij het raadplegen van de kalenders of bij het bepalen van de toelagen die door de statuten mogen worden gecumuleerd).

Op basis van de audit kan echter niet worden geconcludeerd dat er geen risico is, niet enkel wegens de reeds onderstreepte globale risico's maar ook wegens twee technische redenen.

Ten eerste moeten er veel personeelsleden tussenkomen om de vaststelling van de rechten op regelmatige wijze te laten verlopen. De hiërarchie en de dienst interne audit moeten bijgevolg controleren of de administratieve handelingen regelmatig zijn.

Ten tweede gebruikt Defensie, ondanks het feit dat de informatie grotendeels in elektronische vorm beschikbaar is, nog papieren documenten in het kader van bepaalde uitgavenprocedures. Dat geldt meer bepaald voor de vaststelling van het recht op de toelage

voor “intensieve dienst”, waar het invoeren in de computer van manueel opgestelde lijsten een risico op fouten vertegenwoordigt. Er worden ook nog veel papieren documenten gebruikt bij het beheer van de marsbevelen, die het recht op vergoedingen in de context van dienstverplaatsingen van de ASE’s openen. Dat vormt een hinderpaal voor een doeltreffende controle, die DG Budfin dus niet kan centraliseren.

Het Rekenhof formuleert bijgevolg de aanbeveling ook het beheer van die aspecten van de toepassing van het geldelijk statuut te informatiseren.

Het beveelt eveneens aan de verantwoordingsstukken van de personeelsuitgaven die door de ASE’s worden beheerd, tijdens de controles ter plaatse van DG Budfin grondig te controleren als het bedrag ervan per persoon hoger ligt dan een te bepalen drempelwaarde.

3.2.3.3 Strikte beperking van de lokale bevoegdheden

De lokale overheden hebben een strikt beperkte autonomie zelfs als ze bevoegd zijn om geldelijke rechten vast te stellen. Een lokale overheid mag geen enkele militaire activiteit ontplooiën die kan leiden tot een significante verhoging van de personeelsuitgaven (manoeuvre, training van meer dan 24 uur, vluchten, verplaatsingen van schepen) zonder dat deze vooraf werd goedgekeurd door de generale staf en meer in het bijzonder door het departement Acos Ops & Trg. Die goedkeuring van het departement Acos kan enkel worden bekomen als de activiteit werd gepland.

De financiële risico’s die voortvloeien uit de administratieve decentralisatie en de bevoegdheidsdelegatie zijn tot besluit onder controle.

3.3 Aandachtspunten

3.3.1 Uitgaven ten behoeve van uitgezonden personeel

3.3.1.1 Bevindingen van het Rekenhof

Het recht op de forfaitaire weddebijslag voor “vaste dienst” die betaald wordt in geval van tijdelijke missies in het buitenland, werd gecontroleerd aan de hand van een steekproef met daarin een beperkt aantal dossiers uit de samenvattende betaallijsten van DG Budfin.

Het Rekenhof heeft de betalingen aan 50 personen gecontroleerd die willekeurig werden gekozen over een referentieperiode van twaalf maanden (van juli 2011 tot juni 2012).

Vervolgens heeft het Rekenhof bijkomende verantwoordingen gevraagd voor twaalf individuele situaties. Voor negen daarvan was de uitleg afdoende, maar drie gevallen waren nog onbeslist toen de audit werd afgerond.

Het Rekenhof heeft met aandrang gevraagd dat Defensie die drie situaties grondig intern zou onderzoeken en er een definitieve verklaring voor geeft.

Antwoord van de administratie

In zijn antwoord op het voorontwerp van verslag wijst de chef Defensie erop dat het gaat om een materiële fout die aanleiding heeft gegeven tot een onverschuldigde betaling die intussen is terugbetaald en om twee bedragen die werden geannuleerd vóór ze werden betaald.

3.3.1.2 Missies in het buitenland en uitgezonden personeel

Defensie heeft binnen DG HR een dienst opgericht die gespecialiseerd is in de administratieve opvolging van de dossiers van personeelsleden die op missie zijn in het buitenland, buiten deelnames aan internationale operaties.

Het Rekenhof is van oordeel dat die dienst ook de uitgaven ten gunste van die categorie van personeelsleden - die in januari 2013 729 militairen telde - zou moeten controleren.

Antwoord van de administratie

In zijn antwoord merkt de chef Defensie op dat het beheer van de kredieten voor permanente dienst in het buitenland behoort tot de verantwoordelijkheid van DG Budfin.

Defensie verklaart overigens de bezoldigingsregeling van het uitgezonden personeel te willen vereenvoudigen⁵⁴. Het Rekenhof beveelt aan die vereenvoudiging uit te breiden tot alle personeelsleden die, in alle denkbare situaties van militaire activiteit, prestaties leveren buiten België. Op dat vlak is er immers duidelijk een gebrek aan statutaire eenvormigheid:

- De bedragen die worden betaald aan militairen die deelnemen aan operaties in het buitenland en die bovenop de wedde komen, werden in eerste instantie als vergoedingen aangeduid. Het ging om bedragen die werden gestort aan militairen die actief waren in het voormalige Joegoslavië en in Somalië⁵⁵. De dagvergoedingen varieerden, naargelang de graad en niet-geïndexeerd, tussen 2.150 en 3.250 Belgische frank. Ze werden verantwoord door "*de bijkomende kosten veroorzaakt door de gelopen risico's, de langdurige verwijdering van de familie, de bijzondere levensomstandigheden en de moeilijke werkomstandigheden*". Aangezien de bedragen als vergoedingen werden aangeduid, waren ze vrijgesteld van inkomensbelasting. Sinds in 2003 een stelsel van algemene draagwijdte van kracht werd⁵⁶, wordt een deel van de weddebijslag ten voordele van de ingezette militairen (d.i. een dagbedrag van 5/1.850^e van de brutojaarwedde) aangeduid als toelage, wat inhoudt dat die sommen belastbaar zijn, terwijl de vergoedingen een dagelijks (niet-geïndexeerd) basisbedrag van 9,92 euro vertegenwoordigen dat a priori niet belastbaar is. Dat laatste bedrag is gekoppeld aan een vermenigvuldigingscoëfficiënt die varieert tussen twee en vijf naargelang de mate waarin aan operaties wordt deelgenomen (dat wordt beslist door de Ministerraad).
- Bij militairen die op manoeuvre zijn in het buitenland heeft de geografische afstand geen invloed op de bijslagen. Zij ontvangen de toelage "intensieve dienst", die wordt toegekend op basis van de duur van de training (minstens 24 uur) en niet op basis van de locatie. Het bedrag van die toelage staat in verhouding tot de wedde en is onderworpen aan de inkomstenbelasting. Ze kan worden aangevuld met een forfaitaire vergoeding voor verblijfs- en maaltijdkosten als die kosten niet door Defensie worden gedragen⁵⁷.

⁵⁴ Als antwoord op een parlementaire vraag kondigde de minister van Landsverdediging een "*actualisering van het vergoedingsstelsel vaste dienst buitenland*" aan (Kamer, 5 maart 2012, QRVA 53 055, vraag nr. 91 aan de minister van Landsverdediging, p. 257-258).

⁵⁵ Op basis van een reglementering ad hoc: artikel 2, § 1, van het koninklijk besluit van 30 december 1992 houdende toekenning van een vergoeding aan de militairen die deelnemen aan de vredesoperatie van de Verenigde Naties in Somalië, en artikel 2, § 1, van het koninklijk besluit van 30 december 1992 houdende toekenning van een vergoeding aan de militairen van de land-, de lucht- en de zeemacht en van de medische dienst die deelnemen aan de vredeoperatie van de Verenigde Naties in ex-Joegoslavië. De reglementering voorzag indertijd in een bijkomende dagvergoeding van 340 Belgische frank voor militairen die aan grote gevaren werden blootgesteld in Joegoslavië en in Zaïre (koninklijk besluit van 7 december 1992 houdende toekenning van een vergoeding aan de militairen die deelnemen aan bijzonder gevaarlijke operaties).

⁵⁶ Artikelen 22 en 23 van het koninklijk besluit van 18 maart 2003 betreffende de bezoldigingsregeling van de militairen van alle rangen.

⁵⁷ 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.

- Militairen die tijdelijk worden ingezet als attachés in ambassades ontvangen een postvergoeding in dezelfde omstandigheden als het diplomatiek personeel van de FOD Buitenlandse Zaken⁵⁸. Op fiscaal vlak wordt die vergoeding beschouwd als een deel van de bezoldiging. Volgens de toelichtingen die DG HR verschaftte, is ze daarom onderworpen aan de inkomstenbelasting volgens dezelfde voorwaarden als de vergoeding die aan diplomaten (burgers) wordt betaald. Met andere woorden: 8% van het forfaitaire deel van de postvergoeding wordt meegeteld in de basis voor de berekening van de personenbelasting. Het Rekenhof heeft die bijzondere fiscale regeling beschreven in zijn verslag over het personeelsbeheer in de diplomatieke en consulaire posten⁵⁹. De FOD Financiën past de regeling toe op basis van een overeenkomst die in 1998 werd gesloten met de FOD Buitenlandse Zaken.
- Tot slot kent Defensie een hoofdvergoeding voor “vaste dienst” toe aan militairen die tijdelijk worden ingezet bij internationale structuren in het buitenland. Het bedrag van die vergoeding wordt forfaitair bepaald naargelang de affectatieplaats, de graad en of er al dan niet verblijfskosten zijn. Er is ook voorzien in een familiale aanvullende vergoeding en in een tegemoetkoming in de schoolkosten⁶⁰. Vermits het bedrag als een vergoeding wordt beschouwd, gaat het om een terugbetaling van kosten die niet als dusdanig meetelt bij de berekening van de belasting.

De rationalisering waarvoor het Rekenhof pleit, impliceert twee verrichtingen.

De eerste bestaat erin de kosten voor uitgezonden personeel te identificeren die door de werkgever moeten worden gedragen, en die op vergelijkbare wijze te vergoeden in de diverse administratieve toestanden die zich voordoen. De toekenning van een weddebijslag (niet in de vorm van een vergoeding) zou moeten worden herbekeken op basis van een vergelijkende studie van de vereisten van de specifieke beroepssituaties en op basis van een evaluatie van de bijbehorende fiscale regeling.

De tweede verrichting bestaat erin om samen met de FOD Buitenlandse Zaken en de FOD Financiën te bepalen of het wenselijk is om aan de wetgever specifieke regels voor te leggen om staatspersoneel dat in het buitenland actief is te onderwerpen aan de personenbelasting. In dat opzicht herinnert het Rekenhof eraan dat het in zijn verslag over het personeelsbeheer in de diplomatieke en consulaire posten⁶¹ had aanbevolen om, steunend op een analyse, een zekere wettelijke grondslag te verlenen aan het fiscaal statuut van het uitgezonden personeel.

3.3.2 Specifieke kenmerken van het personeelsbeheer bij de Marinecomponent

3.3.2.1 Contante betalingen aan boord van de schepen

Het Rekenhof heeft in het algemeen vastgesteld dat een strikte beperking van het gebruik van contant geld voor de bezoldiging van het personeel bijdraagt tot een betere beheersing van de risico's die gepaard gaan met een versnippering van de betalingsverantwoordelijkheid.

⁵⁸ Artikel 12, § 1, van het koninklijk besluit van 15 januari 1962 tot vaststelling van het vergoedingsstelsel toepasselijk op de militairen die dienstreizen volbrengen in het buitenland.

⁵⁹ Rekenhof, *Diplomatieke en consulaire posten: interne controle op het financieel beheer van de werkingsfondsen en audit van het personeelsbeheer*, verslag aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers, Brussel, januari 2012, p. 103-107.

⁶⁰ 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.

⁶¹ Rekenhof, *Diplomatieke en consulaire posten*, *ibid.*, p. 107.

Het Rekenhof is echter van mening dat de reglementering aanleiding geeft tot nodeloze risico's door toe te staan dat het personeel aan boord van de schepen cash worden betaald.

Volgens Defensie kan er tot een miljoen euro aan boord zijn als een fregat vertrekt voor een missie van lange duur. Dat bedrag is niet alleen bedoeld voor plaatselijke aankopen waarvoor men zich niet altijd kan wenden tot het internationale netwerk van leveranciers die door de NATO zijn erkend. De omvang van het cash geld aan boord valt deels ook te verklaren door de bepalingen van de bezoldigingsregeling⁶². Die stellen dat elementen van de wedde contant worden uitbetaald voor uitgaven aan boord en in de aanlegplaatsen. Om elementen van de wedde aan boord contant te kunnen uitbetalen aan de bemanning van een fregat dat drie maanden op missie vertrekt, moet een bedrag van naar schatting 545.000 euro aan boord zijn⁶³.

Tijdens de auditwerkzaamheden in de basis van Zeebrugge hebben de administratieve en financiële beheerders verklaard dat één van hun doelstellingen is om minder cash aan boord te brengen en het risico op verlies en diefstal onder controle te houden. Het gebruik van brandkasten is daarvoor niet voldoende.

Volgens het Rekenhof moet die doelstelling werkelijkheid worden. Het stelt vast dat de boekhoudkundige en financiële verantwoordelijkheid van de verantwoordelijken van de schepen niet in verhouding staat tot de faciliteiten die worden toegekend aan het varend personeel dat onder hun gezag staat.

3.3.2.2 Overuren

De richtlijnen van de centrale administratie van Defensie vragen dat de kamp- en basisverantwoordelijken overuren strikt beperken. Als overuren onvermijdelijk zijn, moeten ze worden gecompenseerd. De algemene regel, afkomstig uit het arbeidsrecht, luidt als volgt: *“Compensatie in tijd wordt toegekend aan de onderofficieren, de vrijwilligers en het burgerpersoneel voor dienstprestaties boven de 38 uur per week”*. De compensatie moet plaatsvinden *“vóór het einde van het burgerlijk semester [...] dat volgt op het semester waarin de dienstprestatie werd geleverd”*. De overdracht is beperkt tot 38 uren. Er wordt enkel een weddebijslag toegekend als compensatie onmogelijk bleek. De bijslag wordt berekend op de basis 1/1.850^e van de jaarwedde, per uur.

Om die richtlijnen toe te passen, volgen de administratieve diensten in de basissen en de kampen de maandelijkse evolutie van de individuele prestaties op.

Het onderzoek van de procedures en de betalingsgegevens toont aan dat de lokale diensten de instructies van de centrale administratie in acht nemen.

Tijdens de auditwerkzaamheden in Zeebrugge voerde Defensie aan dat inschepingen onmogelijk in te korten zijn en het bijgevolg moeilijk is om overuren niet te vergoeden, ook al krijgt het varend personeel verlof zodra de schepen aanleggen. Op 30 september 2012 beliep het encours aan overuren voor het voltallige personeel van de marine in Zeebrugge naar schatting 6.850 uren. Op die datum kon Defensie nog niet uitmaken of die overuren zouden worden gerecupereerd of uitbetaald.

⁶² Ministerieel besluit van 9 mei 2005 tot vaststelling van de nadere regels betreffende de toekenning van voorschotten op bepaalde vergoedingen.

⁶³ Standaardbemanning voor een fregat (nagenoeg twintig officieren, 65 onderofficieren en 70 matrozen). Die voorschotten worden toegekend op vergoedingen voor “kleine uitgaven” aan boord, de toelage voor dienst op zee en de vergoeding aan militairen in de deelstand “inzet”.

3.3.3 Kost van de risicobeheersing in termen van arbeidstijd

Een militaire organisatie die nationaal en wereldwijd actief is, vergt een groot aantal mensen om ervoor te zorgen dat de procedures die de lokale autonomie moeten omkaderen, werken.

Voor de kampen en de basissen ligt de kost van dat systeem in termen van arbeidstijd op twee niveaus.

Eerst en vooral zijn er drie personen die de rechten van het personeel van elke eenheid vaststellen. Dat mag dan geen voltijdse bezigheid zijn, voor een site zoals Leopoldsburg, die 3.300 militairen telt in tien hoofdeenheden, betekent dat 30 militairen.

Daarnaast moet een deel van het personeel van elk ASE (het aantal varieert naargelang de behoeften van de geografische inplanting) elke dag heel wat tijd besteden aan de verwerking van de marsbevelen. Die bestaan nog altijd alleen op papier want door de hybride aard van het document is het moeilijk tot een digitale versie te komen. Enerzijds gaat het om een document dat ondertekend wordt door de hiërarchische verantwoordelijke die groen licht geeft voor de missie. Anderzijds fungeert het document na de missie als boekhoudstuk dat samen met de authentieke verantwoordingsstukken recht geeft op terugbetaling van de aangegeven kosten. Defensie heeft een herziening aangekondigd van de bestaande procedures, zodat die categorie van uitgaven digitaal kan worden beheerd.

Momenteel lukt het om op die manier te werken dankzij het grote aantal onderofficieren, waarvan de kwalificaties als beheerder kunnen worden gelijkgesteld met die van ambtenaren van niveau B. Het Rekenhof vraagt echter na te denken over de mogelijkheden van administratieve vereenvoudiging die de herstructurering van Defensie kan bieden.

Er kunnen twee pistes worden overwogen: enerzijds een uitbreiding van het huidige beleid van digitalisering van de stukken en procedures tot de marsbevelen; anderzijds een vereenvoudiging van de vergoedingsregeling om rechten gemakkelijker te kunnen vaststellen. Defensie heeft zo'n vereenvoudiging aangekondigd voor prestaties in het buitenland.

Antwoord van de administratie

In zijn antwoord schrijft de chef Defensie dat Defensie voorstander is van elke mogelijke rationaliseringsmaatregel voor zover de kwaliteit van de dienst gewaarborgd blijft en de risico's onder controle zijn. In dat kader heeft Defensie recent een project gelanceerd om een nieuw systeem voor personeelsbeheer in te voeren. Een van de doelstellingen van dit project is het aantal interveniënten in de processen te verminderen dankzij een verder doorgedreven informatisering.

HOOFDSTUK 4

Conclusies en aanbevelingen

Diverse reglementaire initiatieven streven ernaar het aantal militaire personeelsleden af te bouwen. Defensie volgt die doelstelling op. Volgens de verwachtingen die aan het Rekenhof werden meegedeeld, zouden er tegen 2015 nog 30.000 militairen en 2.000 burgers in dienst zijn bij Defensie, overeenkomstig de laatste beslissing die de regering in december 2011 nam.

Het Rekenhof stipt aan dat de afbouw van het aantal personeelsleden bij Defensie de loonkosten niet proportioneel vermindert. Dat valt vooral te verklaren door het feit dat personeelsleden van Defensie die tussen 2009 en 2012 opteerden voor een vrijwillige opschorting van hun prestaties, nog altijd door Defensie worden betaald. De kosten van die regeling gaan in dalende lijn, maar zullen nog minstens tot 2016 zwaar blijven wegen op de begroting van Defensie.

De regeling had merkbaar meer succes dan de twee andere regelingen om tot een inkrimping van het personeel te komen, namelijk de professionele heroriëntatie in de privésector en de externe mobiliteit naar andere overheidsdiensten, die slechts een geringe impact hadden. Voor de externe mobiliteit naar andere overheidsdiensten beveelt het Rekenhof aan de voorwaarden voor de mobiliteit van het militair personeel in samenspraak met de FOD P&O te herzien. Besparingen op schaal van de Staat zijn mogelijk als het beheer van het militaire personeel en het burgerpersoneel meer wordt geïntegreerd.

Voorts komt de manier waarop de structuur van de loonmassa evolueert niet duidelijk naar voren uit de huidige uitsplitsing van de personeelskredieten tussen de programma's van sectie 16 – Landsverdediging in de algemene uitgavenbegroting. De personeelsuitgaven zijn voor 87 % vervat in één enkele basisallocatie. Bovendien kan noch op basis van die weergave, noch op basis van het verantwoordingsprogramma voldoende onderscheid worden gemaakt tussen personeel “binnen de enveloppe”, dat door de personeelsafbouw wordt beoogd, en personeel “buiten de enveloppe”, dat niet door die doelstelling wordt beoogd. De manier waarop de personeelsuitgaven in de begroting zijn weergegeven, zou tot slot ook duidelijk moeten maken wat de kosten en baten zijn van de uitbestedingsmaatregelen.

Ondanks de aangekondigde doelstelling om het militair personeel te verjongen, blijft de gemiddelde leeftijd van dat personeel stabiel. Dat houdt deels verband met het feit dat vertrekregelingen niet allemaal evenveel succes hebben bij de oudere personeelsleden, maar ook met het feit dat Defensie er met moeite in slaagt jonge rekruten tijdens hun opleiding in dienst te houden. Het Rekenhof neemt in dat verband akte van de intentie van Defensie om, vooral voor de officieren, dat fenomeen te onderzoeken en te verhelpen. Het Rekenhof herinnert eraan dat de bezoldigingsregeling voorziet in een bezoldiging vanaf de opleidingsperiode en dat het voortijdige vertrek van een rekrut dus een verloren investering is.

In verband met de berekening en betaling van de bezoldigingen is het Rekenhof van oordeel dat Defensie de risico's beheerst die onlosmakelijk verbonden zijn met de complexiteit van de bezoldigingsregeling van de militairen en met de versnippering van de verantwoordelijkheden over het volledige grondgebied en het buitenland. De informatiestromen tussen de verschillende betrokkenen zijn omkaderd door precieze procedures, schriftelijke interne normen, een geïntegreerd IT-systeem en bepalingen van

interne controle. Bovendien verloopt het beheer van de individuele gegevens meer en meer digitaal in plaats van op papier, wat een goede praktijk is.

Opdat de centrale diensten van Defensie efficiëntere controles zouden kunnen uitvoeren op de uitgaven die in de kampen en in de basissen als vergoedingen worden geordonnanceerd, beveelt het Rekenhof aan het gedematerialiseerde beheer van de personeelsuitgaven uit te breiden tot de marsbevelen die door de verantwoordelijken van de eenheden worden opgesteld.

Voor de personeelsuitgaven die bij de Marinecomponent worden beheerd, benadrukt het Rekenhof dat contante betalingen aan het personeel aan boord van de schepen weliswaar reglementair zijn toegestaan, maar nodeloze risico's inhouden.

Het Rekenhof pleit voor een uniformisering van de bepalingen in de bezoldigingsregeling die van toepassing zijn op militairen die in het buitenland werkzaam zijn. Dat vergt een analyse van het fiscaal statuut van de vergoedingen die in de gegeven context worden betaald.

Mocht het outsourcingbeleid worden uitgebreid, dan beveelt het Rekenhof tot slot aan de reikwijdte, de kosten en de baten ervan duidelijk en transparant te identificeren opdat het op een coherente en beredeneerde manier kan worden gevoerd.

Dit verslag is enkel elektronisch beschikbaar en bestaat ook in Franse versie.
Ce rapport est disponible uniquement en version électronique et existe également en français.



ADRES

Rekenhof
Regentschapsstraat 2
B-1000 Brussel

TEL.

+32 2 551 81 11

FAX

+32 2 551 86 22

www.rekenhof.be