

Editoriaal

Op geopolitiek vlak staan wij nu voor een *Zeitenwende*: een politieke ‘tektonische verschuiving’ van al de continenten en spanningen alom. Ook in Europa worden wij nu geconfronteerd met uitdagingen die elkaar versterken: oorlogen, milieuvraagstukken, migrantenstromen, pandemieën en een mondiale wedloop naar schaarse grondstoffen. Tegen deze achtergrond wordt de ‘democratie’ als de aangewezen beleidsstructuur opnieuw meer en meer in vraag gesteld. We staan dus voor existentiële vraagstukken.

Hoe verhinderen we dat dit leidt tot gewelddadige conflicten en oorlogen? Dit vergt solidariteit op nationaal en internationaal niveau, waarbij telkens wordt geageerd op basis van een veiligheidsstrategie gericht op preventie. Wanneer evenwel alsnog conflicten uitbreken – die duidelijk ingaan tegen het internationaal recht en waarbij op massale schaal mensenrechten worden geschonden – dan is in bepaalde omstandigheden de inzet van militaire middelen de enige overblijvende katalysator om hieraan op verantwoorde wijze een einde te stellen en ruimte te scheppen voor politieke onderhandelingen. Dit vergt echter een Defensie die er staat, waar en wanneer nodig, met de vereiste capaciteiten.

Op nationaal niveau heeft de regering daartoe reeds belangrijke stappen gezet door het opstellen van een Nationale Veiligheidsstrategie en het actualiseren van het STAR-plan (*Security/Service, Technology, Ambition, Resilience*), dat inmiddels werd goedgekeurd door het parlement. Dit werd in vorige edities omstandig toegelicht en komt ook in deze editie aan bod. Met deze initiatieven beschikt Defensie over een gepaste vertrekbasis. Uiteraard is dit enkel nuttig als alle nieuwe uitdagingen en objectieven stevast worden geëvalueerd om vervolgens én de strategie én de uitvoeringsplannen bij te sturen. Met de *Zeitenwende* ligt er nu werk op de plank.

Na het uitbreken van de oorlog in Oekraïne werden in NAVO-verband zeer snel bijkomende maatregelen genomen om de collectieve veiligheid van haar lidstaten (artikel 5) blijvend te waarborgen. Met het New Force Model beoogt de Alliantie voortaan 300 000 militairen snel te kunnen inzetten (voorheen ging het om 40 000). Hiervoor werden reeds concrete plannen opgesteld over de bijdragen die lidstaten dienen te verstrekken. En ja, in dit trans-Atlantische opzet dienen de Europese partners nu meer dan ooit bijkomende inspanningen te leveren.

Met het Strategisch Kompas streeft de EU naar meer autonomie om het voortouw te kunnen nemen bij crisisbeheersingsoperaties waarbij de belangen van de Unie en haar lidstaten betrokken worden. Op deze wijze wenst de EU geloofwaardig inhoud te geven aan de veiligheidsgaranties die vervat zijn in de Europese verdragen, ook op militair vlak. Binnen de EU-instellingen werd de afgelopen jaren een indrukwekkende reeks instrumenten ontwikkeld om een geloofwaardige Europese defensie te ondersteunen. Met de *Zeitenwende* zijn inmiddels een aantal van de vooropgestelde objectieven en plannen evenwel dringend aan een update toe, in het bijzonder deze aangaande de hoofdkwartieren, snel inzetbare strijdkrachten en het verwerven van een aantal specifieke militaire capaciteiten die alsnog ontbreken in Europees verband. Dit is een verantwoordelijkheid van de lidstaten: in een geest van onderlinge solidariteit deze middelen ter beschikking stellen.

Het goede nieuws is dat op elk niveau de doelstelling om een gepaste defensie uit te bouwen best haalbaar is. ‘Veiligheid’ en ‘Solidariteit’ zijn nu – ook in Europa – niet langer loze woorden.

Om er als defensieapparaat te kunnen staan, waar en wanneer vereist, is het cruciaal om permanent te kunnen beschikken over het nodige personeel dat over de nodige kennis en expertise beschikt om up-to date wapensystemen op professionele wijze in te zetten, om in elke opdracht de gewenste doelstellingen te kunnen behalen. Dit vergt een specifiek personeelsbeleid en een specifieke rekruteringsmethode. Dit is gekende materie, meermaals hier in het Belgisch Militair Tijdschrift naar voren gebracht, nog voor het uitbreken van de oorlog in Oekraïne. Het personeelsbeleid is evenwel ‘exclusief’ een nationale bevoegdheid. Bij een *Zeitenwende* is het dan ook een nationale verantwoordelijkheid om de rekruteringsmethode permanent te evalueren en zo nodig bijkomende innovatieve methodes aan te wenden. Het gaat hier om existentiële aangelegenheden voor eenieder, om ‘solidariteit’ in nationaal verband.

Ook in ons land woedt alom een hevige concurrentie om personeel aan te werven. Een succesvolle rekrutering bij Defensie vergt dan ook een specifieke communicatie over wat Defensie kan en moet bieden aan onze gemeenschap: veiligheid en hulpverlening bij rampen en crisissen, zowel in binnen- als buitenland, inclusief operaties voeren van hoge intensiteit (terug van weggeweest). Aldus schraagt Defensie indirect de basisvoorwaarden opdat welvaart en zelfs democratie kunnen gedijen. Ook dit zit vevat in de eed die elke militair aflegt.

In deze context is het aangewezen om na te gaan welke inventieve oplossingen de partnerlanden uitwerken om meer medewerkers aan te trekken, op korte of op lange termijn, ter ondersteuning van onze beleidsmakers.

Pas als deze boodschappen breed worden gedragen in onze maatschappij zal de slagzin “*Défense: une variable d’ajustement budgétaire!*” definitief hebben afgedaan. Dit wordt dan dé *Zeitenwende* in ons land.

Brigadegeneraal van het vliegwezen b.d. Jo Coelmont
Lid van het redactiecomité.

Éditorial

Sur le plan géopolitique, nous sommes aujourd’hui confrontés à une *Zeitenwende* : un « mouvement tectonique » politique de tous les continents et la cristallisation de tensions tout autour. En Europe aussi, nous sommes aujourd’hui confrontés à des défis qui se renforcent mutuellement : guerres, questions environnementales, flux migratoires, pandémies et course mondiale aux matières premières rares. Dans ce contexte, la « démocratie » en tant que structure politique appropriée est de plus en plus remise en question. Nous sommes donc confrontés à des questions existentielles.

Comment éviter que ces circonstances ne débouchent sur des conflits violents et des guerres ? En établissant une solidarité aux niveaux national et international, au travers d’une stratégie de sécurité axée sur la prévention. Cependant, lorsqu’éclatent des conflits qui enfreignent clairement le droit international et impliquent des violations massives des droits de l’homme, l’utilisation de moyens militaires est, dans certaines circonstances, le seul catalyseur restant pour y mettre fin de manière responsable et créer un espace pour des négociations politiques. Toutefois, cette approche nécessite une Défense qui soit présente, là où il le faut et quand il le faut, avec les capacités requises.

Au niveau national, le gouvernement a déjà pris des mesures importantes à cette fin en rédigeant une Stratégie de sécurité nationale et en actualisant le plan STAR (sécurité/service, technologie, ambition, résilience), entretemps approuvé par le Parlement. Ces mesures ont été expliquées en détail dans les éditions précédentes et sont également traitées dans la présente édition. Avec ces initiatives, la Défense dispose d’un point de départ approprié. Bien entendu, ces initiatives ne sont utiles que si tous les nouveaux défis et objectifs sont constamment évalués afin d’ajuster ensuite tant la stratégie que les plans de mise en œuvre. Avec la *Zeitenwende*, il y a maintenant du pain sur la planche.

Après le déclenchement de la guerre en Ukraine, l'OTAN a très rapidement pris des mesures supplémentaires pour garantir en permanence la sécurité collective de ses pays membres (article 5). Avec le nouveau modèle de forces (« *New Force Model* »), l'Alliance entend dorénavant être en mesure de déployer rapidement 300 000 militaires (contre 40 000 auparavant). À cette fin, des plans concrets ont déjà été élaborés concernant les contributions des différents pays membres. Et, en effet, dans le cadre de ce projet transatlantique, les partenaires européens doivent, plus que jamais, faire des efforts supplémentaires.

Avec la Boussole stratégique, l'UE vise une plus grande autonomie afin de prendre la tête des opérations de gestion de crise lorsque les intérêts de l'Union et de ses États membres sont concernés. De cette manière, l'UE souhaite donner une substance crédible aux garanties de sécurité contenues dans les traités européens, y compris dans le domaine militaire. Au sein des institutions de l'UE, une gamme impressionnante d'instruments a été développée ces dernières années pour soutenir une défense européenne crédible. Cependant, avec la *Zeitenwende*, il est désormais urgent d'actualiser certains des objectifs et des plans énoncés, en particulier ceux concernant les quartiers généraux, les forces rapidement déployables et l'acquisition d'un certain nombre de capacités militaires spécifiques qui font encore défaut dans le contexte européen. Il est de la responsabilité des États membres de mettre ces moyens à disposition dans un esprit de solidarité mutuelle.

La bonne nouvelle est qu'à tous les niveaux, l'objectif de construire une défense appropriée est tout à fait réalisable. Désormais, en Europe aussi, « sécurité » et « solidarité » ne sont plus de vains mots.

Pour pouvoir être présent en tant qu'appareil de défense, à tout moment et en tout lieu, il est crucial d'avoir un accès permanent au personnel nécessaire, doté des connaissances et de l'expertise nécessaires pour déployer des systèmes d'armes modernes de manière professionnelle, afin d'atteindre les objectifs souhaités dans chaque mission. Cette ambition nécessite une politique du personnel et une méthode de recrutement spécifiques. Il s'agit d'un problème connu, soulevé à plusieurs reprises par la Revue militaire belge, même avant le début de la guerre en Ukraine. Toutefois, la politique du personnel est une compétence « exclusivement » nationale. Dans un contexte de *Zeitenwende* tel qu'actuellement, il est donc de la responsabilité nationale d'évaluer constamment la méthode de recrutement et, si nécessaire, d'employer des méthodes innovantes supplémentaires. Il s'agit de questions existentielles pour tous, de « solidarité » dans un contexte national.

Une concurrence féroce pour recruter du personnel fait également rage partout dans notre pays. Un recrutement réussi à la Défense nécessite donc une communication spécifique sur ce que la Défense peut et doit offrir à notre communauté : la sécurité et l'assistance lors de catastrophes et de crises, tant au niveau national qu'international, en ce compris la conduite d'opérations de haute intensité (qui font leur grand retour). Ainsi, la Défense contribue indirectement à assurer les conditions de base favorisant la prospérité et même la démocratie. Cette finalité aussi est contenue dans le serment prêté par chaque soldat.

Dans ce contexte, il convient d'examiner quelles solutions inventives les pays partenaires élaborent pour attirer davantage de personnel, à court ou à long terme, afin de soutenir nos décideurs politiques.

Ce n'est que lorsque ces messages seront largement relayés dans notre société que le slogan « Défense : une variable d'ajustement budgétaire ! » sera enfin devenu de l'histoire ancienne, et que notre pays connaîtra sa propre *Zeitenwende*.

Général de brigade d'aviation e.r. Jo Coelmont
Membre du comité de rédaction.