

De pensioenhervorming: de herfst is ingetreden

SYLVIE VANSPEYBROECK

Op woensdag 24 september werden de onderhandelingen met de sociale partners over de pensioenhervorming afgesloten. Daarmee is een deel af van het legistieke proces van een impactrijke hervorming van het sluitstuk van onze loopbanen. De hervorming is een mijlpaal in de geschiedenis van de Belgische sociale zekerheid. Een overzicht.

Doel hervorming?

De federale regering beoogt met deze grote pensioenhervorming geen verrassend nieuwe doelen. Ook vorige regeringen hadden al de ambitie om de verschillende pensioenstelsels op elkaar af te stemmen en namen al maatregelen om het pensioen af te bouwen. Denk maar aan de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd, de afbouw van de diplomabonificatie, het niet meer laten meetellen van het verlof verminderde prestaties, het afschaffen van interessante einde-loopbaanstelsels ...

Deze regering gaat nóg verder en zegt dat de pensioenhervormingen absoluut noodzakelijk zijn. Ze wil door de pensioenhervorming de band versterken tussen effectieve arbeidsprestaties en de pensioenopbouw om op die manier langer werken aan te moedigen. Die aanpak zou ervoor zorgen dat de hervormingen duurzaam en sociaal rechtvaardig zijn en dat ze bijdragen aan de langetermijnstabiliteit van ons pensioenstelsel, maar de regering dreigt tegelijkertijd het vertrouwen in het pensioenstelsel als mechanisme van intergenerationale solidariteit te ondermijnen.

Sociaal rechtvaardig?

Wat lezen we onder andere in het rapport van de studiegcommissie voor de vergrijzing?¹

Dat rapport bekeek de budgettaire en sociale impact van de pensioenhervorming. In de periode van 2024 tot 2070 verminderen de kosten van de pensioenen met 1,8 procentpunt van het bbp. Verder is het effect van de hervorming het sterkst in de ambtenaren- en de werknemersregeling.

Het effect van de pensioenmaatregelen op de benefit ratio (verhouding tussen het gemiddelde pensioen en het gemiddelde beroepsinkomen) is het grootst bij de ambtenaren. De impact neemt geleidelijk aan toe tussen 2040 en 2070 en de benefit ratio ligt in 2070 11,9 procent lager. Bij de werknemers bedraagt die in 2070 9,2 procent, bij de zelfstandigen 3,1 procent.

Het aantal pensioenen neemt door de vergrijzing sterk toe, maar doordat de uitgaven maar matig toenemen, dalen de uitgaven per pensioen vrij sterk. De hervorming zorgt er dus voor dat de toekomstige gepensioneerden de vergrijzing zullen betalen.

De impact van de pensioenhervorming op het armoederisico werd nog niet berekend.

Protocol

De vakorganisaties dienden hun protocol in bij de voorzitter van het onderhandelingscomité. De ministerraad begint daarna aan de 'tweede lezing' van de teksten. De maatregelen zijn nog niet definitief, de teksten kunnen nog aangepast worden, bijvoorbeeld aan de onderhandelingen of op advies van de Raad van State.

FCSOD,² waartoe COC behoort, gaf een protocol van niet-akkoord bij alle maatregelen over de pensioenhervorming.³ Het protocol is omstandig gemotiveerd met algemene en meer specifieke argumenten en voorstellen tot bijstellingen. Hiernaast volgt een (onvolledig) overzicht.

Algemeen

De hervorming zorgt ervoor dat de ambtenaren, dus ook het onderwijspersoneel, langer zal moeten werken voor minder pensioen. Kwetsbare groepen worden heel erg getroffen. De hervorming zorgt voor onvoorspelbaarheid, ook al omdat een aantal maatregelen retroactief zijn. De hervorming leidt tot een aanzienlijke achteruitgang van de rechten van ambtenaren. Aan de ene kant is er de cumulatieve impact van verschillende maatregelen (afschaffing van preferentiële tantièmes, berekening van het referentiebezoldiging, harmonisatie van loopbaanvoorwaarden ...). Aan de andere kant zijn er veel retroactieve ingrepen (malus, verhogingscoëfficiënt, referentiewedde ...).

De hervorming schendt de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie, in het bijzonder ten aanzien van personen met een handicap en vrouwen.

De regels van sociale dialoog werden geschonden (wet 19 december 1974). We konden vragen stellen, maar antwoorden kwamen laat of niet. Voorstellen werden niet of bijna niet onderzocht wegens tijdsgebrek. Grondige besprekingen zijn er niet geweest.

Door de complexiteit van de voorgestelde regelgeving, de impact op de statutaire situatie van de ambtenaren en de onvoldragenheid van de maatregelen vraagt FCSOD dat alle hervormingen pas zouden ingaan vanaf 2028.

1. Rapport van de studiegcommissie voor de vergrijzing 2025, p. 6

2. Federatie Christelijke Syndicaten van de Openbare Diensten

3. Maatregelen zie Brandpunt 7 van maart april 2025 en Brandpunt 1 van september 2025

Specifiek

FCSOD vraagt het behoud van de preferentiële tantièmes en verhogingscoëfficiënten zodat sneller vervroegd pensioen bij belastende functies mogelijk blijft en niet zorgt voor een lager pensioen. De maatregel over de verlenging van de duur van de referentiewedde voor de berekening van de ambtenarenpensioenen betekent een vermindering van het pensioen voor eenzelfde loopbaan twintig procent of meer. Dat ondergraaft de sterke eerste pijler van de openbare sector en daar staat geen enkele compensatie tegenover. Als FCSOD dringen we dan ook aan op de onmiddellijke invoering van de tweede pijler.

Het hoger onderwijs moet, net als de andere opgesomde onderwijsniveaus, ook de verhogingscoëfficiënt behouden.

We vragen om niet in te grijpen in de lopende verlopen wat betreft de aanneembaarheid ervan voor het ambtenarenpensioen. We vragen overgangsmaatregelen voor verlopen die zijn gestart in de loop van 2025 en die lopen tot na 1 januari 2026.

Het uitdovend stelsel 'gedeeltelijke loopbaanonderbreking 55+' loopt tot aan de pensionering. We vragen om perioden opgenomen na 1 januari 2026 ook in aanmerking te laten komen voor het pensioen volgens de huidige regels.

We vragen het behoud van het huidige perequatiesysteem, minstens tot er een goed alternatief systeem is.

In het kader van de verstrenging van de voorwaarde van 104 naar 156 dagen voor het in aanmerking nemen van een loopbaanjaar voor het vervroegd pensioen vragen we naar een joker voor één jaar. Op die manier zou één loopbaanjaar aanneembaar zijn volgens de huidige 104-dagen regeling. In veel gevallen zal dat voor onderwijspersoneelsleden het eerste of laatste loopbaanjaar zijn.

We vragen de beperking van de malus tot twee procent en helemaal geen malus als dat leidt tot pensioenen lager dan het minimumpensioen.

De overheid voert 'werkvoorwaarden' in voor de malus en het vervroegd pensioen na een lange loopbaan. Wij vragen dat ziekteperiodes met behoud van volledig loon helemaal worden aangenomen voor die werkvoorwaarde in plaats van maximaal dertig dagen per kalenderjaar. Progressief werken moet voor honderd procent worden meegeteld. Voor de personeelsleden in 'precaire contracten' (arbeiders, bedienden in deeltijdse contracten of contracten voor tien maanden)

vragen we om hun contract te beschouwen als door te lopen tijdens de schoolvakanties zodat zij voor de werkvoorwaarde geen nadeel ondervinden van hun specifiek contract.

We zijn tegen de afschaffing van het medisch pensioen. De sterk onderhandelde TAVA, ingevoerd in de vorige legislatuur, moet eerst ingaan zoals gepland en geëvalueerd worden. Er moeten afdwingbare mogelijkheden zijn voor re-integratie en het beschermingsniveau van zieke ambtenaren moet minstens gevrijwaard worden.

Hervorming absoluut noodzakelijk? Er zijn wel alternatieven!⁴

In het septembernummer van Brandpunt vertelt demograaf Patrick Deboosere over alternatieven voor de pensioenmaatregelen. Je kan hem ook beluisteren in onze podcast.



We roepen ook op om deel te nemen aan de loopbaanmars van 14 oktober (zie de volgende pagina), want het moet anders!

Voor de gepensioneerden:

Vanaf 1 januari 2026 kan je je pensioen niet meer ontvangen via postassignatie (via de postbode).

Bezorg je persoonlijke zichtrekening-nummer via www.mypension.be of www.sfpd.fgov.be/nl/contactformulier

4. Brandpunt 1 September 2025 p. 22: Er zijn wel alternatieven!