

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

9 december 2025

9 décembre 2025

**HOORZITTING
MET DE MILITAIRE VAKBONDEN**

**AUDITION
DES SYNDICATS MILITAIRES**

Sociaal Akkoord Defensie

Accord Social Défense

Digitaal verslag

Compte-rendu numérique

**Digitaal verslag van de vergadering
van de commissie voor Landsverdediging**

**Compte-rendu numérique de la réunion
de la commission de la Défense nationale**

(art. 32 Rgt. *juncto* art. 178bis Rgt.)

(art. 32 Rgt. *juncto* art. 178bis Rgt.)

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Peter Buysrogge

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA	Peter Buysrogge, Koen Metsu, Darya Safai
VB	Annick Ponthier, Kristien Verbelen
MR	Charlotte Deborsu, Mathieu Michel
PS	Philippe Courard, Christophe Lacroix
PVDA-PTB	Nabil Boukili, Robin Tonniau
Les Engagés	Luc Frank, Stéphane Lasseaux
Vooruit	Axel Weydts
cd&v	Koen Van den Heuvel
Ecolo-Groen	Staf Aerts
Open Vld	Kjell Vander Elst

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Jeroen Bergers, Maaïke De Vreese, Michael Freilich, Steven Vandeput
Katleen Bury, Kurt Ravys, Ellen Samyn
Michel De Maegd, Denis Ducarme, Anthony Dufrane
Hugues Bayet, Lydia Mutyebele Ngoi, Éric Thiébaud
Sofie Merckx, Peter Mertens, Ayse Yigit
Jean-François Gatelier, Benoît Lutgen, Ismaël Nuino
Annick Lambrecht, Alain Yzermans
Steven Matheï, Phaedra Van Keymolen
Rajae Maouane, Tinne Van der Straeten
Steven Coenegrachts, Paul Van Tigchelt

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
ONAFH/INDÉP	: Onafhankelijk-Indépendant

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Tijdens haar vergadering van 3 december 2025 heeft de commissie voor Landsverdediging een hoorzitting gehouden met de militaire vakbonden:

- ACMP, de heer Yves Huwart, voorzitter;
- ACV Defensie, de heer Frederic Bay, Secretaris;
- ACOD Defensie, mevrouw Natasja Gaytant, Bestendig Secretaris;
- VSOA Defensie, de heer Boris Morenville, Verantwoordelijk leider.

De sprekers hebben een inleidende uiteenzetting gegeven, aan de hand van een presentatie die als bijlage bij dit verslag is opgenomen.

Hebben vervolgens het woord genomen: de dames Annick Ponthier (VB) en Charlotte Deborsu (MR) en de heren Philippe Courard (PS), Robin Tonniau (PVDA-PTB), Stéphane Lasseaux (Les Engagés), Axel Weydts (Vooruit), Peter Buysrogge (N-VA) en Christophe Lacroix (PS).

Het digitaal verslag (art. 32 Rgt. *juncto* art. 178bis Rgt.) van deze gedachtewisseling kan worden geraadpleegd op de website van de Kamer:

Landsverdediging (Erasmus) Hoorzitting: militaire vakbonden, "Sociaal akkoord Defensie" – Video | De Kamer

Bijlagen: presentaties van ACMP, ACV Defensie, ACOD Defensie en VSOA Defensie.

Lors de sa réunion du 3 décembre 2025, la commission de la Défense nationale a tenu une audition des syndicats militaires:

- CGMP, M. Yves Huwart, Président;
- CSC Défense, M. Frederic Bay, Secrétaire;
- CGSP Défense, Mme Natasja Gaytant, Secrétaire permanent;
- SLFP Défense, M. Boris Morenville, Dirigeant responsable.

Les orateurs ont fait un exposé introductif, à l'aide d'une présentation jointe au présent rapport.

Ont alors pris la parole: Mmes Annick Ponthier (VB) et Charlotte Deborsu (MR) et MM. Philippe Courard (PS), Robin Tonniau (PVDA-PTB), Stéphane Lasseaux (Les Engagés), Axel Weydts (Vooruit), Peter Buysrogge (N-VA) et Christophe Lacroix (PS).

Le compte-rendu numérique (art. 32 Rgt. *juncto* art. 178bis Rgt.) de cet échange de vues peut être consulté sur le site web de la Chambre:

Défense nationale (Erasmus) Audition: syndicats militaires, "Accord social Défense" – Réunion vidéo | La Chambre

Annexes: présentations de CGMP, CSC Défense, CGSP Défense et SLFP Défense.

ACMP
CGPM

Sociaal akkoord Defensie

3 december 2025

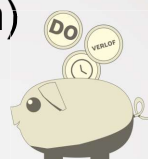
Yves HUWART

Sociaal akkoord 25 juli 2025

ACMP
CGPM

- **Loopbaanbuffer (tijdsparen)**

- Forfaitair
- Individueel



- **Eindeloopbaanregeling**

- Werkbaar werk
 - Geen verplichte geografische verplaatsingen
 - Werk en uurroosters aangepast 
- Bijkomende verlofdagen (rimpeldagen)
 - Vanaf 56 jaar ➔ **+12** bijkomende rimpeldagen per jaar
 - Vanaf 63 jaar ➔ **+24** bijkomende rimpeldagen per jaar



Sociaal akkoord 25 juli 2025

ACMP
CGPM

- **Aanpassing weddeschalen**
 - Groei garanderen
- **Forfaitaire verwijderingstoelage**
- **Terugbetaling medische kosten**
 - Administratieve vereenvoudiging
 - Alle medische kosten op eenvoudige manier terugbetaald



- Maximale keuzevrijheid zorgverlener

Sociaal akkoord 25 juli 2025

ACMP
CGPM

- **Inkomensgarantie bij ziekte/invaliditeit**
 - Dienstongevallen
 - Beroepsziekten
 - Inkomensgarantie
- **Functietoelagen**
- **Opname loopbaantoelage en vergoeding hoger kader**

Sociaal akkoord 25 juli 2025

ACMP
CGPM

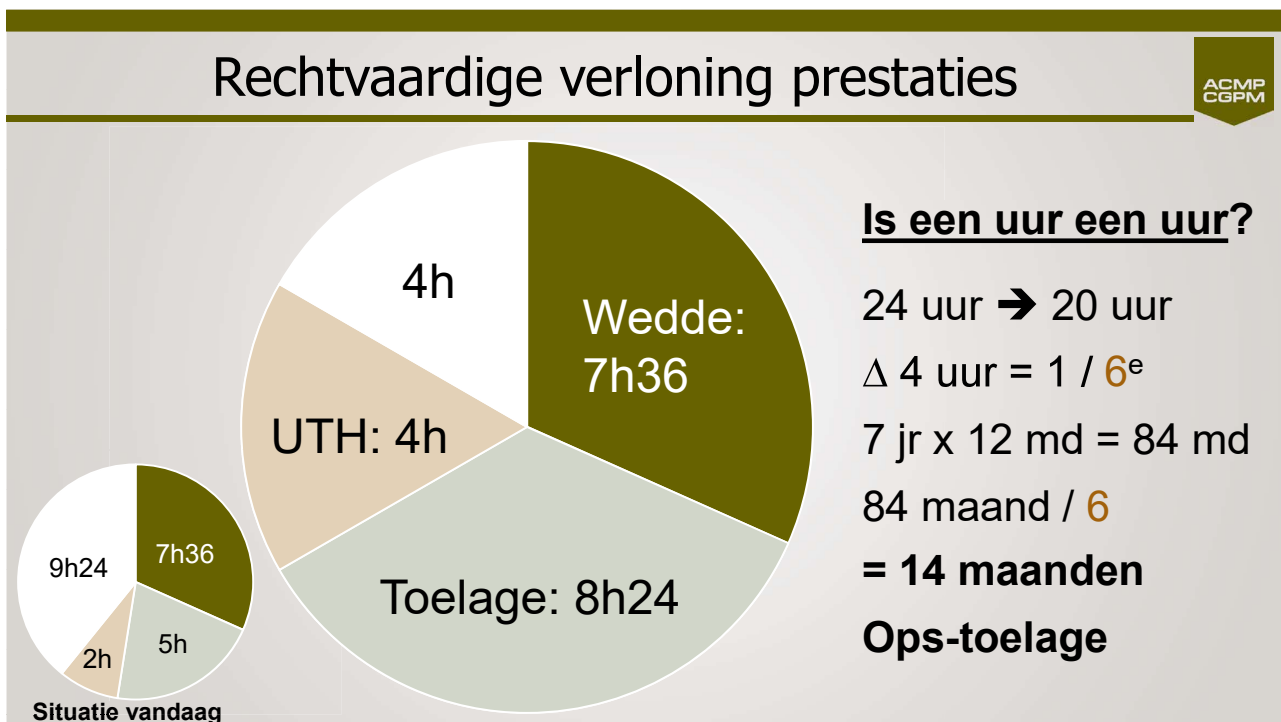
- **Verhoging maaltijdcheques**
 - 2026 → € 8,-
 - 2028 → € 10,-
 - Uitbreiding rechthebbenden
- **Verhoging eindejaarstoelage**
 - Zoals voorzien voor federale ambtenaren
- **Invoering 2^e pijler**
 - Afgestemd op de federale overheid

Sociaal akkoord 25 juli 2025

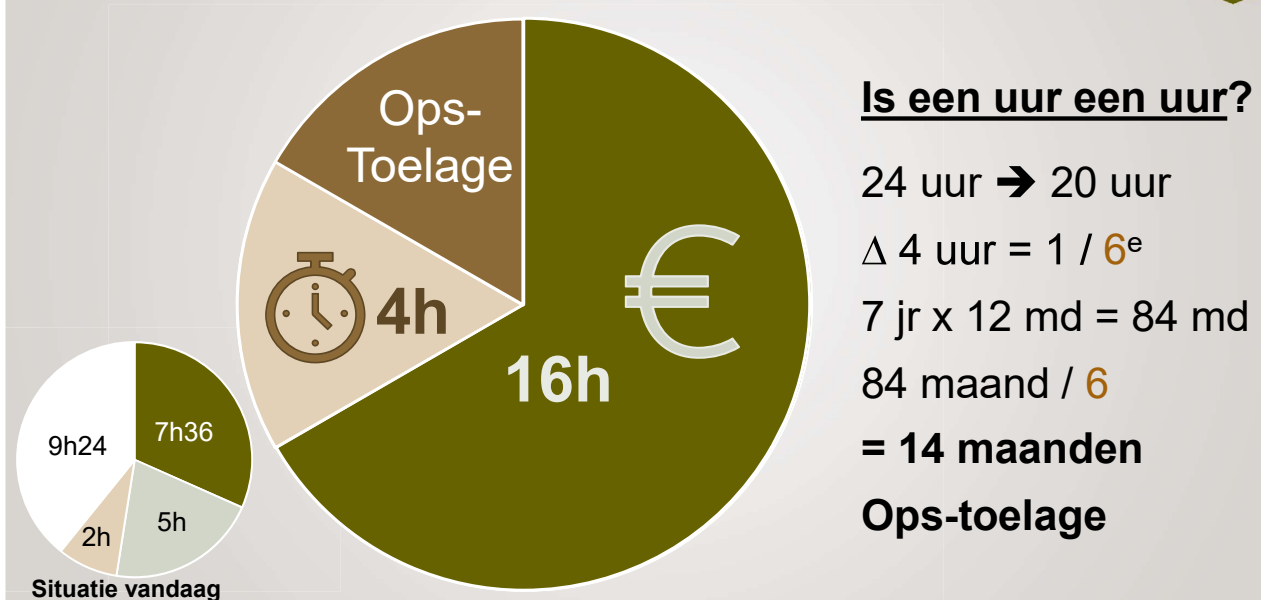
ACMP
CGPM

- **Ops-Toelage & rechtvaardige vergoeding**

Rechtvaardige verloning prestaties										ACMP CGPM
WEEKDAG					WEEKEND					
VOOR		NA			VOOR		NA			
										24u
										20u
			4u ⌚					4u ⌚		14u36
24u	2u ⌚ 5u 5/1850			24u	8u24 8,4/ 1850		20u	24u	16u 16/ 1850	20u
	7u36				7u36					7u
						2u ⌚ 5u 5/1850	7u			
Wedde (Werkdag)		Toelage			DO uithuizigheid		Vergoed		24 uren	



Rechtvaardige verloning prestaties

ACMP
CGPM

Pensioenhervorming versus sociaal akkoord

ACMP
CGPM

	Statuut	Pensioen
NU	-	+
Pensioenhervorming Zonder Sociaal akkoord	-	-
Pensioenhervorming Met Sociaal akkoord	+	-

Vragen?

ACMP
CGPM



“Sociaal akkoord Defensie” “Accord social Défense”

Hoorzitting commissie voor Landsverdediging

Woensdag 3 december 2025

Audition de la commission de la Défense nationale

Mercredi 3 décembre 2025

ACV Defensie – CSC Défense
Frederic Bay



ACV
CSC

Openbare Diensten / Défense
Services Publics / Défense

Sociaal akkoord Defensie

1. Waarvoor dient het sociaal akkoord?
2. Een akkoord vol onzekerheden of ondermaats?
3. Drie extra handtekeningen?
4. Militairen blijven specifiek!
5. Conclusie



ACV
CSC

Openbare Diensten / Défense
Services Publics / Défense

Accord social Défense

1. À quoi sert l'accord social ?
2. Un accord plein d'incertitudes ou insuffisant ?
3. Trois signatures supplémentaires ?
4. Les militaires ont leurs spécificités !
5. Conclusion



Waarvoor dient het sociaal akkoord?

“Uitdagingen voor Defensie inzake personeelsbeleid en het statuut van het Defensiepersoneel”

Hoorzitting commissie voor Landsverdediging
Woensdag 29 februari 2023

ACV Defensie – CSC Défense
Frederic Bay

1. Kandidaat militairen aantrekken

Welzijn
Infrastructuur
Materiaal en middelen
Veilige werkomgeving

Maatwerk
Flexibiliteit
Work-life
Vrijheid & vrije tijd

Carrière
Doorgroei mogelijkheden
Uitdagingen

Telereis
Woon-werk
Mobiliteit

2. Militairen behouden en ambassadeur maken

3. Moderniseren van het statuut

Specificiteit aanpakken

→ Maximaal reduceren/vrsgwerken
of
→ Valideren tijdens de loopbaan
of
→ Vereffenen op het einde van de loopbaan

✓ Organisatie van de arbeidstijd (Wet van 14 dec 2000)

✓ Uur / jaar vergoed

✓ Standplaatsveiligheid/mobiliteitsplan

✓ Degelijke medische opvolging tijdens en na de dienstperiode (bv. verspanningsziekte)

✓ Salaris wetgeving

✓ Erkenning competenties en ervaring

✓ Doorgroei mogelijkheid adhv. competenties

✓ Marktconform verloning behouden

✓ Werkbaar werk

✓ Overstap mogelijkheden naar andere FOD

Waarvoor dient het sociaal akkoord?



- Art 1: Inleiding
- Art 2: *Maatregelen ter erkenning van de militaire specificiteit en een meer rechtvaardige compensatie van de prestaties*
- Art 3: *Maatregelen met betrekking tot de aantrekkelijkheid van het militair beroep*
- Art 4: Evaluatie en monitoring
- Art 5: Slotbepaling

→ **Niet** voor verzachtende pensioenmaatregelen regeerakkoord!



Sociaal akkoord met pensioenen???



Openbare Diensten / Défense
Services Publics / Défense

À quoi sert l'accord social ?

- Il sert à réduire et à valider

Il ne s'agit pas d'une reconnaissance de la spécificité, mais d'une nécessité !

Ce n'est pas un coût, mais la correction d'années d'économies !

- Il sert à régulariser

En fin de carrière = identique pour tout le monde

Pendant la carrière = spécifique pour les militaires

3. Moderniser van het statuut

Specificiteit aanpakken

- Maximaal reduceren/wegwerken
- of
- Valideren tijdens de loopbaan
- of
- Vereffenen op het einde van de loopbaan

- ✓ Organisatie van de arbeidstijd (Wet van 24 dec 2000)
- ✓ Uur / jaar vergoed
- ✓ Standplaatsaanduiding/mobiliteitsplan
- ✓ Degelijke medische opvolging tijdens en na Defensieperiode (overvraagbaarheid?)
- ✓ Salduz wetgeving
- ✓ Erkenning competenties en ervaring
- ✓ Doorgroeiingsmogelijkheid adhv competenties
- ✓ Marktconform verloning behouden
- ✓ Werkbaar werk
- ✓ Overstap mogelijkheden naar andere FOD



Openbare Diensten / Défense
Services Publics / Défense

Sociaal akkoord Defensie

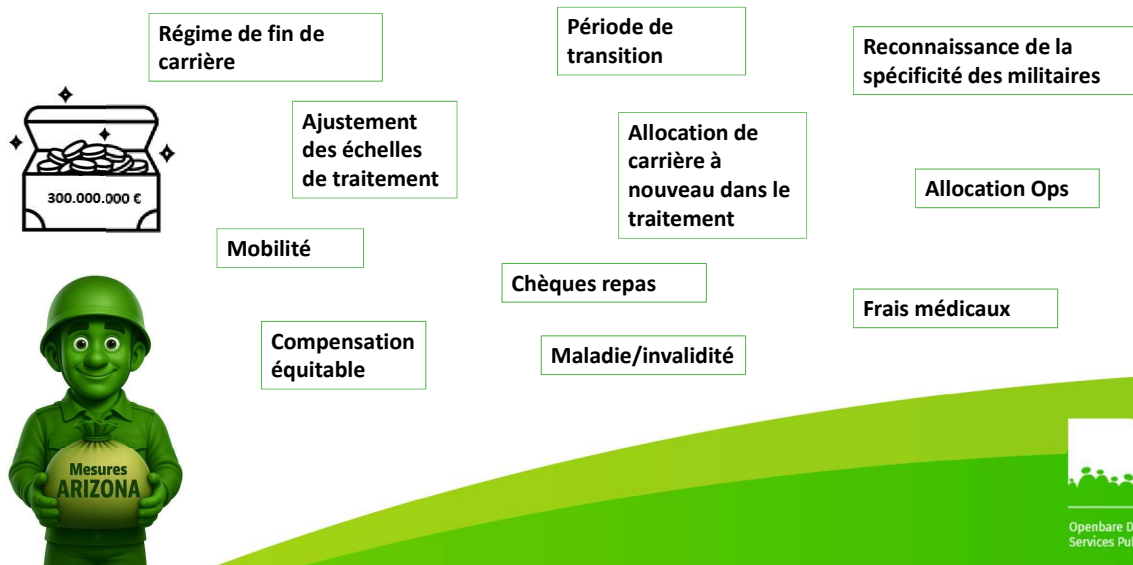
1. Waarvoor dient het sociaal akkoord?
- 2. Een akkoord vol onzekerheden of ondermaats?**
3. Drie extra handtekeningen?
4. Militairen blijven specifiek!
5. Conclusie



ACV
CSC

Openbare Diensten / Défense
Services Publics / Défense

Un accord plein d'incertitudes ou insuffisant ?



ACV
CSC

Openbare Diensten / Défense
Services Publics / Défense

Een akkoord vol onzekerheden of ondermaats?



Eindeloopbaanregeling
- 200 dagen ipv 2 jaar

Transitieperiode
- Onduidelijkheid
- Te kort

Erkenning militaire specificiteit
- 2 jaar bonificatie behouden
- 38 jaar = +7 jaar extra en gratis

Aanpassing weddeschalen
- Wanneer?

Loopbaantoelage terug in de wedde
- Wanneer?

Ops – toelage
- Uitstel betaling
- 14 maanden om 7 jaar te vergoeden

Mobiliteit
- Verwijderingstoelage
- Bescherming 53j ipv 51j

Maaltijdcheques
- Wanneer?

Medische kosten
- Admin vereenvoudiging?
→ Voor patiënten en verzorgers!
- Beperkte lijst medicatie

Rechtvaardige compensatie
Niet elk uur vergoed

Ziekte/invaliditeit
- Afschaffing TAVA
- Huidige dossiers?

ACV CSC
Openbare Diensten / Défense
Services Publics / Défense

Een akkoord vol onzekerheden of ondermaats?

2. Militairen behouden en ambassadeur maken



ACV
openbare diensten

Is het sociaal akkoord:

- Financieel gedekt en gesteund door de Regering om dit volledig uit te voeren?
- Voldoende om ervaren militairen te behouden en ambassadeur te maken?

ACV CSC
Openbare Diensten / Défense
Services Publics / Défense

Accord social Défense

1. À quoi sert l'accord social ?
2. Un accord plein d'incertitudes ou insuffisant ?
- 3. Trois signatures supplémentaires ?**
4. Les militaires ont leurs spécificités !
5. Conclusion



Drie extra handtekeningen?

-  Garanties loopbaantoelage **"TERUG"** in het loon (wat er in 2022 werd uitgehaald) ✓
-  Herziening van eindloopbaanmaatregelen, 300 ipv 200 dagen verlof voor pensioen (in regeerakkoord staat 2 jaar voor pensioen) ✓
-  Mogelijkheid 14 maanden Ops premie in tijd of geld op te nemen ✓
-  Herziening statuut over welzijn en veiligheid militair ✓



Concertation sociale pour les pensions ?



Accord social avec pensions ???

Garantir le calcul de l'impact financier de « l'accord social Défense »

Mesures transitoires pensions

Remplacer avant de supprimer (pension médicale, 2e pilier...)



ACV
CSC

Openbare Diensten / Défense
Services Publics / Défense

Sociaal akkoord Defensie

1. Waarvoor dient het sociaal akkoord?
2. Een akkoord vol onzekerheden of ondermaats?
3. Drie extra handtekeningen?
- 4. Militairen blijven specifiek!**
5. Conclusie



ACV
CSC

Openbare Diensten / Défense
Services Publics / Défense

Les militaires garderont leurs spécificités !

- ✓ Mobilisation sur territoire ennemi
- ✓ Mobilisation en toutes circonstances (tous terrains, toutes conditions météo.)
- ✓ Mobilisation sans veiller au bien-être (bagages, ergonomie, véhicules militaires, temps de repos, etc.)
- ✓ Perte de liberté (désertion & insubordination sont des infractions pénales)

Les militaires méritent protection et respect !



Militairen zullen altijd specifiek blijven!

- ✓ Inzet op strijdgebied
- ✓ Inzet op alle voertuigen, rusttijden, ...)
- ✓ Verlies vrijheid (desertie & insubordinatie zijn strafbare feiten)

**Militairen moeten/gaan door,
waar anderen stoppen!**

Militairen verdienen bescherming en respect!



Sociaal akkoord Defensie

1. Waarvoor dient het sociaal akkoord?
2. Een akkoord vol onzekerheden of ondermaats?
3. Drie extra handtekeningen?
4. Militairen blijven specifiek!

5. Conclusie



Conclusie

Het sociaal akkoord is **een belangrijke stap**, maar:

- Te veel elementen zijn **onzeker**, onvolledig of uitgesteld
- Militairen vragen geen cadeaus, maar **rechtvaardigheid** en erkenning
- Niet voldoende om het militair statuut in **evenwicht** te houden
- Een sociaal akkoord dat niet degelijk gefinancierd en uitgevoerd wordt, versterkt het personeelstekort en brengt de **veiligheid** van onze Defensie opdrachten in gevaar
- Staat los van pensioen dossier



JULLIE MISSIE? ONZE TOEKOMST! VOTRE MISSION? NOTRE FUTUR!



**ACV
CSC**

Openbare Diensten / Defensie
Services Publics / Défense

IK WAS WAT ANDEREN NIET WILDEN ZIJN

IK GING WAAR ANDEREN BANG WAREN TE GAAN,
EN DEED WAT ANDEREN NALIETEN OM TE DOEN.

IK VROEG NIKS AAN HEN DIE NIKS GAVEN,
EN ACCEPTEERDE GELATEN DE GEDACHTEN AAN EEUWIGE EENZAAMHEID.

IK HEB HET GEZICHT VAN ELLENDE GEZIEN,
DE STEKENDE KOU VAN ANGST GEVOELD.

EN AF EN TOE DE ZOETE SMAAK GEPROEFD,
VAN EEN MOMENT VAN LIEFDE.
IK HEB GEHUILD, GELEDEN,
EN OOK GEHOOPT.

MAAR BOVEN AL HEB IK MEEGEMAAKT,
WAT ANDEREN LIEVER VERGETEN.

MAAR IK ZAL TOCH ALTIJD KUNNEN ZEGGEN,
DAT IK TROTS BEN OP WAT IK WAS.

..... EEN MILITAIR!

**JE SUIS CE QUE D'AUTRES
NE VOULAIENT PAS ÊTRE**

JE SUIS ALLÉ LÀ OÙ LES AUTRES AVAIENT
PEUR D'ALLER,
ET J'AI FAIT DES CHOSES QUE LES AUTRES
NE FERAIENT PAS.

JE N'AI RIEN DEMANDÉ À CEUX QUI
NE DONNAIENT RIEN,
ET J'AI ACCEPTÉ SÉRÈNEMENT
L'IDÉE DE LA SOLITUDE ÉTERNELLE.

J'AI VU LE VISAGE DU TOURMENT,
LA SOUFFRANCE ÉMANANT DU
REGARD.

DE TEMPS À AUTRE, J'AI GOÛTÉ
À LA DOUCEUR DE L'AMOUR.
J'AI PLEURÉ, SOUFFERT,
ET AUSSI ESPÉRÉ.

ET PAR-DESSUS TOUT, J'AI VÉCU
DES CHOSES QUE LES AUTRES OUBLIENT
MAIS JE POURRAI TOUJOURS DIRE
QUE J'ÉTAIS FIER DE CE QUE J'ÉTAIS.

..... UN MILITAIRE !



**ACV
CSC**

Openbare Diensten / Defensie
Services Publics / Défense

Sociaal akkoord onder de loep



03 dec 2025

Commissie Landsverdediging - Gaytant Natasja

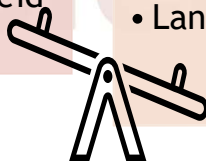
Sociaal akkoord vs pensioendossier opzoek naar een nieuw evenwicht

SA

- Militaire specificiteit
- Een meer rechtvaardige compensatie van prestaties
- Aantrekkelijkheid verhogen

Pensioenwijziging

- Leeftijd +11j
- Tantièmes 1/60
- RW 10 naar 45
- Landingsbanen?



Strategische visie - Verderzetting op plannen van vorige regering

► POP-plan (People Our Priority)

- Waarom noodzakelijk?
 - Leegbloeding personeelsaantallen
 - Motivatie daling na jaren op straat staan (=Geen Kerntaak Def)
 - Onzekerheid Pensioen - opgebouwde rechten
- Oplossingen
 - Geen pensioenwijziging
 - Geen politietaken meer
 - Markconformiteit
- (SA)
 - 300mln € erkenning via wedde/toelage
 - Aanpassing weddetabellen



► Huidige situatie

- Geopolitieke instabiliteit stijgt sterk
- Pensioenleeftijd van Militairen sterk verhoogt
- Langer werken voor minder pensioen
- Militairen nemen politietaken over (Kerncentrales, drugs - criminaliteit,..)

Mensen eerst — de ware motor van een krachtige Defensie

- “Het moreel maakt het verschil”
- “Tous les grands capitaines qui ont conduit des armées victorieuses dans diverses parties du monde, affirment que les facteurs moraux ont à la guerre une influence énorme, et tous se sont efforcés de supputer la réelle valeur de la puissance de ces forces, afin de prendre une décision au sujet d'un plan de campagne ou de l'engagement d'une bataille”.

► Danneels, Le “Moral” du Soldat”, Brussel, 1926, p.7.





Een Russisch gevechtsvliegtuig met een Kinzhal eronder die door het Kremlin omschreven wordt als “onoverwinnelijk”. © EPA

Oekraïne vindt antwoord op “onoverwinnelijke” Russische raket en haalde er afgelopen weken zeker 19 neer

Het Oekraïense leger is erin geslaagd om een antwoord te vinden op de Russische Kh-47M2 Kinzhal



“Ingenieuze ‘kist op wielen’ redt gewonde Oekraïense soldaat na 33 dagen uit ‘dodenzone’”

“Gewonde Oekraïense soldaat ontsnapt aan Russen op e-bike die per drone werd afgeleverd”



Erkenning Militairen met dit SA?

- ▶ Weddetabellen: op niveau Politie? (studie Deloitte)
 - ▶ Tussenstap = integratie loopbaantoelage
- ▶ Verloning:
 - ▶ Elke prestatie vergoed
 - ▶ Vergoeden volgens de situatie
- ▶ Werkbaar werk
 - ▶ FF 200d - opsparen met eigen verlof ??
 - ▶ Berekend op 67j?
 - ▶ 1 rimpeldag/maand tot maw 2d/maand
 - ▶ Huidig systeem VEP is 3d/maand
 - ▶ Opgelegde wijziging werkplaats
 - ▶ Van 51j naar 53j?



Waar heeft het personeel nood aan

- ▶ Zekerheid
 - ▶ Garanties dat wat in het Sociaal akkoord staat, zal worden uitgevoerd
 - ▶ Alles gebudgetteerd (momenteel is dit niet het geval)
 - ▶ Vangnet voor gewonde militairen - inkomstengarantie + 100% dekking medische kosten
- ▶ Minimale erkenning
 - ▶ Wedde zoals andere veiligheidsdiensten
 - ▶ Toelagen en vergoedingen zoals andere veiligheidsdiensten
 - ▶ Bonificatie automatisch na 12 dienstjaren
(zowel voor de voorwaarden als voor de berekening)
- ▶ Haalbaar pensioen
 - ▶ Werkbaar werk met type pensioenpot
 - ▶ Werkdag is specifiek (Wd 8hr = Wd 24hr voor Pensioenen?)



Waar heeft het personeel nood aan

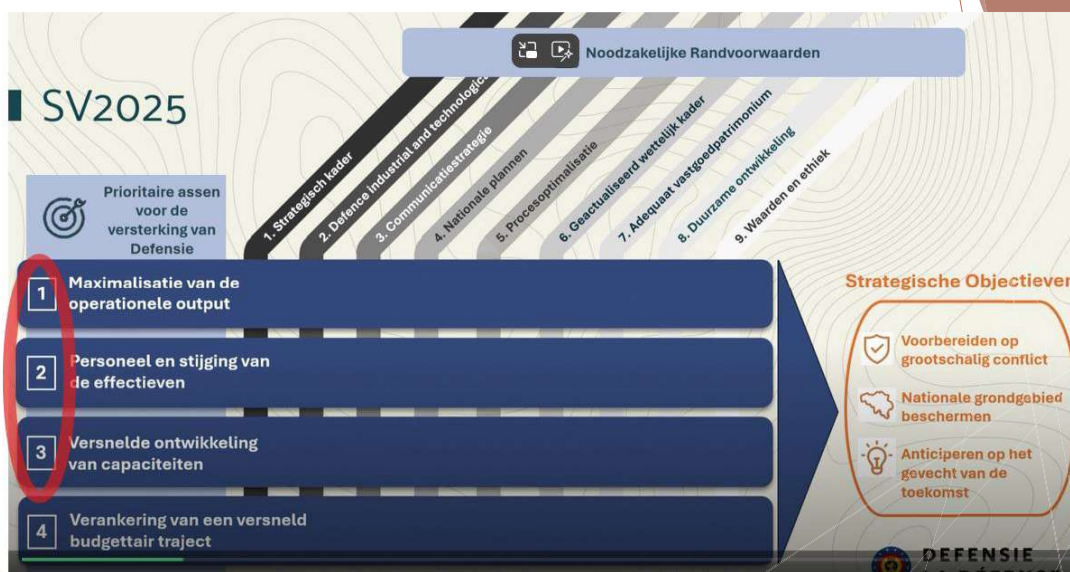
- ▶ Respect
 - ▶ Voor alle opgebouwde rechten in zijn totaliteit
 - ▶ Voor de verwachtingen voor zij die over de helft van hun carrière zijn
 - ▶ De “gratis” geleverde prestaties erkennen voor pensioen tijdens transitie

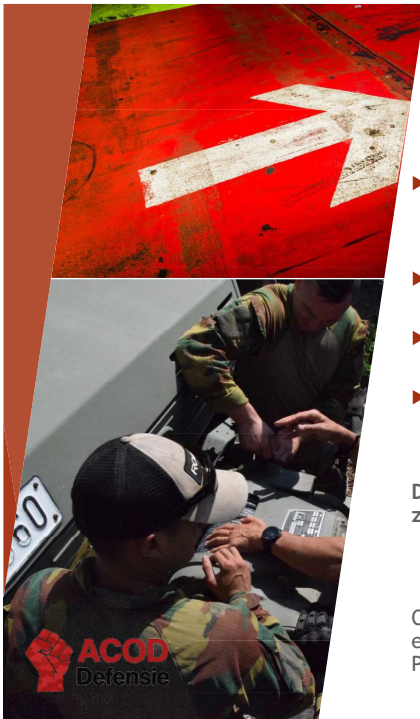


Het sociaal akkoord is niet afgestemd op de huidige wijzigingen en uitdagingen die op de militairen worden afgevuurd



Waar heeft Defensie nood aan?





Oplossingen SA - Attractiviteit

- ▶ Marktconforme verloning en optimalisatie van het huidige SA voor attractiviteit
(1^{ste} stap = integratie loopbaantoelage in de wedde)
- ▶ Ops-toelage in tijd / geld op te nemen volgens de keuze van de militair
- ▶ De FF loopbaanspaarpot: Formule met 300d en berekening op 60j
- ▶ Aanpassing van ons Statuut voor Welzijn en veiligheid naar personeel te verhogen

Deze 4 punten met de garantie van deze regering dat dit SA in zijn totaliteit is afgedekt + budgettaire lijnen ingeschreven

Opgelet: Dit is enkel voor de attractiviteit verder uit te bouwen en bevatten geen mitigerende maatregelen voor Pensioenwijzigingen

Budgettair haalbaar? Recent verleden:

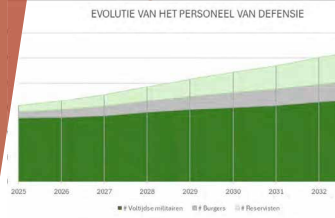
Jaar	BEL DefBg	% BBP
2014	3,913	1,00%
2015	3,789	0,90%
2016	3,848	0,90%
2017	3,932	0,90%
2018	4,101	0,90%
2019	4,253	1,00%
2020	4,665	1,10%
2021	5,276	1,10%
2022	5,551	1,20%
2023	7,047	1,30%
2024	7,9	1,31%



Initiatieven tijdens de vorige legislatuur voor personeel:

- Loonsverhoging 2022-2024 (300mln)
- Premie pedagogische competenties
- Maaltijdcheques
- Verhoging rekrutering naar 2500 per jaar en verhoging Civ Pers
- Grote rekruteringscampagnes met een moderne aanpak

Budgettair haalbaar? Heden en toekomst:



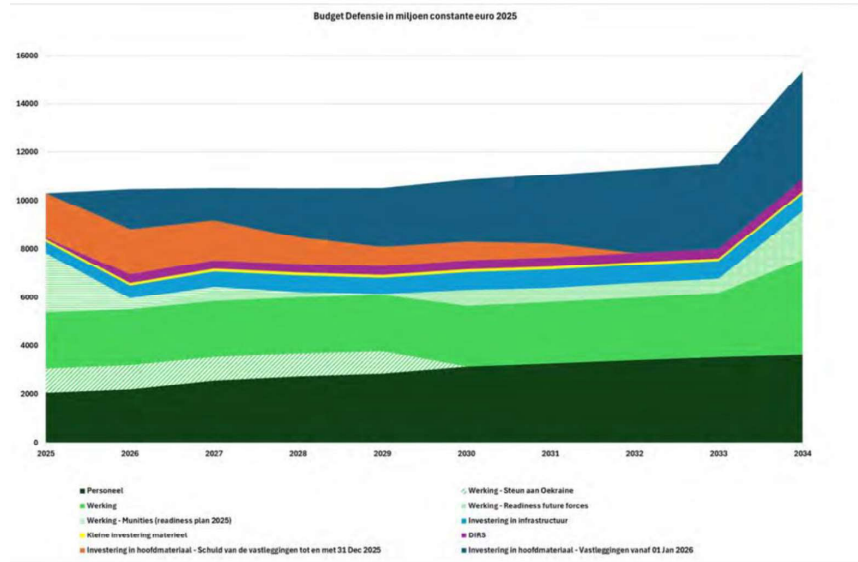
De personeelsgroei versus de kost blijft bijna en Cte/ Mil



De investeringsgroei neemt % sterk toe t.o.v. het totaal budget Def



De prioriteit ligt budgettair NIET bij personeel



Pensioenwijzigingen Militairen



▲ "Militairen zullen geen 11 jaar langer moeten werken", onderstreepte minister van Defensie Francken (N-VA) tijdens een vragenronde. © Gregory Van Gansbeke / Photo News

Minister van Defensie Francken (N-VA): "Militairen zullen niet tot 67 jaar moeten werken"

LAH

Bron: Belga

24 september 2025, 12:15 • update: 24 september 2025, 12:15

Artikel luisteren

Militairen zullen in de toekomst langer moeten werken, maar het zal niet tot 67 jaar zijn. Dat heeft minister van Defensie Theo Francken (N-VA) woensdag benadrukt in de Kamer. Voor veel militairen zal de pensioenleeftijd rond 60 jaar liggen.

ACOD-Defensie:

"slechts 48% van onze militairen kan via pensioen op aanvraag vertrekken voor zijn 64^{ste}"

Coh	#	60 (+4)	61 (+5)	62 (+6)	63 (+7)	64 (+8)	65 (+9)	66 (+10)	67 (+11)	67+	Coh	#	60 (+4)	61 (+5)	62 (+6)	63 (+7)	64 (+8)	65 (+9)	66 (+10)	67 (+11)	67+
1971	747	40%	40%	40%	13%	8%	4%	4%	1%	1%	1971	747	40%	40%	40%	13%	8%	4%	4%	1%	1%
1972	697	36%	3%	9%	14%	6%	5%	2%	2%	2%	1972	697	36%	3%	9%	14%	6%	5%	2%	2%	2%
1973	600	28%	1%	8%	9%	7%	4%	2%	2%	11%	1973	600	28%	1%	8%	9%	7%	4%	2%	2%	11%
1974	534	28%	5%	1%	11%	5%	4%	1%	6%	17%	1974	534	28%	5%	1%	11%	5%	4%	1%	6%	17%
1975	456	29%	14%	14%	13%	8%	4%	5%	6%	19%	1975	456	29%	14%	14%	13%	8%	4%	5%	6%	19%
1976	474	24%	15%	15%	13%	8%	9%	7%	7%	18%	1976	474	24%	15%	15%	13%	8%	9%	7%	7%	18%
1977	465	24%	15%	15%	13%	8%	9%	7%	8%	21%	1977	465	24%	15%	15%	13%	8%	9%	7%	8%	21%
1978	444	18%	11%	8%	12%	7%	10%	9%	7%	19%	1978	444	18%	11%	8%	12%	7%	10%	9%	7%	19%
1979	416	18%	11%	15%	10%	12%	8%	10%	4%	14%	1979	416	18%	11%	15%	10%	12%	8%	10%	4%	14%
1980	503	16%	15%	13%	14%	9%	7%	6%	4%	15%	1980	503	16%	15%	13%	14%	9%	7%	6%	4%	15%
1981	560	19%	15%	17%	14%	10%	4%	4%	3%	14%	1981	560	19%	15%	17%	14%	10%	4%	4%	3%	14%
1982	505	19%	18%	18%	13%	5%	4%	5%	5%	15%	1982	505	19%	18%	18%	13%	5%	4%	5%	5%	15%
1983	486	20%	23%	17%	8%	5%	5%	4%	3%	16%	1983	486	20%	23%	17%	8%	5%	5%	4%	3%	16%
1984	426	29%	17%	12%	6%	5%	6%	3%	4%	17%	1984	426	29%	17%	12%	6%	5%	6%	3%	4%	17%
1985	429	31%	8%	6%	10%	8%	3%	5%	5%	21%	1985	429	31%	8%	6%	10%	8%	3%	5%	5%	21%
1986	429	31%	8%	6%	10%	8%	3%	5%	5%	21%	1986	429	31%	8%	6%	10%	8%	3%	5%	5%	21%
1987	429	31%	8%	6%	10%	8%	3%	5%	5%	21%	1987	429	31%	8%	6%	10%	8%	3%	5%	5%	21%
1988	483	22%	13%	13%	8%	7%	7%	9%	8%	18%	1988	483	22%	13%	13%	8%	7%	7%	9%	8%	18%
1989	526	18%	10%	11%	9%	10%	9%	9%	6%	18%	1989	526	18%	10%	11%	9%	10%	9%	9%	6%	18%
1990	605	16%	11%	10%	11%	10%	11%	7%	4%	22%	1990	605	16%	11%	10%	11%	10%	11%	7%	4%	22%
1991	666	17%	10%	10%	12%	12%	7%	3%	5%	24%	1991	666	17%	10%	10%	12%	12%	7%	3%	5%	24%
1992	734	11%	11%	10%	12%	7%	5%	5%	6%	33%	1992	734	11%	11%	10%	12%	7%	5%	5%	6%	33%
1993	728	8%	16%	14%	8%	5%	4%	5%	6%	34%	1993	728	8%	16%	14%	8%	5%	4%	5%	6%	34%
1994	758	10%	16%	10%	5%	7%	6%	8%	7%	31%	1994	758	10%	16%	10%	5%	7%	6%	8%	7%	31%
1995	767	12%	13%	5%	5%	7%	9%	10%	9%	30%	1995	767	12%	13%	5%	5%	7%	9%	10%	9%	30%
1996	788	10%	7%	7%	12%	10%	10%	8%	11%	25%	1996	788	10%	7%	7%	12%	10%	10%	8%	11%	25%
1997	907	6%	9%	11%	11%	13%	9%	12%	8%	20%	1997	907	6%	9%	11%	11%	13%	9%	12%	8%	20%
1998	970	6%	12%	11%	14%	9%	10%	12%	9%	16%	1998	970	6%	12%	11%	14%	9%	10%	12%	9%	16%
1999	996	9%	14%	13%	12%	15%	10%	10%	12%	5%	1999	996	9%	14%	13%	12%	15%	10%	10%	12%	5%
2000	1042	15%	15%	14%	14%	12%	12%	13%	6%	0%	2000	1042	15%	15%	14%	14%	12%	12%	13%	6%	0%



Oplossingen evenwichtig statuut Militairen

Waar blijft de erkenning ?

- Nieuwe onderhandelingen volgens de impact op pensioen met budgettaire prioriteit bij personeelserkenning



ACOD Defensie



COMDEF 03/12/2025 – SLFP-Défense - VSOA-Defensie



L'accord social à la Défense?

Introduction:

“Lors de notre dernière audition en février, nous avons expliqué que nous endossions le rôle de représentant du personnel et de l’humain au sein de la Défense.”

*“à cet effet, nous étions prêts à être pleinement investis dans le **développement et l’élaboration d’un accord social!**”*

Le Ministre de la Défense et le CHOD (se) refusent de lier l'accord social au dossier pension...

Hervormingsplannen pensioenen

Beste medewerkers en medewerkers,

De discussie maar vooral de onduidelijkheid rond de harmonisatie van de pensioenen voor het personeel van Defensie houdt velen onder ons al geruime tijd bezig. Wij zijn ons hiervan volledig bewust en willen jullie dan ook meegeven dat wij uw bezorgdheden ten volle delen en dit dossier ook voor ons een prioriteit is.

We begrijpen dat jullie van ons snel duidelijkheid verwachten. Het personeel van Defensie heeft zijn eigen specificiteit en militairen zijn geen ambtenaren. We streven ernaar om te blijven waken over de aantrekkelijkheid van ons beroep.

We zijn ons zeer bewust van de impact van deze veranderingen en zoeken vastberaden verder naar oplossingen die zowel de belangen van het personeel als die van de organisatie dienen. We werken volop door aan verschillende voorstellen en simulaties. Voor ons staat daarbij de aantrekkelijkheid van het militair beroep en de geleidelijkheid van de genomen maatregelen voorop. We proberen daarbij de impact van de hervorming zoveel als mogelijk te verzachten en te faseren. We zullen **vervolgens** samenwerken met de vakorganisaties om zo snel als mogelijk een sociaal akkoord te bereiken.

Defensie is immers in volle opbouw en we hebben gemotiveerd personeel nodig om dit mogelijk te maken. We waarderen jullie inzet en geduld en zijn ervan overtuigd dat we gezamenlijk een weg kunnen vinden die rekening houdt met ieders belangen.


Theo Francken
Minister van Defensie
en Buitenlandse Handel


Frederik Vansina
Generaal vlieger
Vleugelladjudant van de Koning
Chef Defensie

Plans de réforme pensions

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

La discussion, mais surtout le manque de clarté autour de l'harmonisation des pensions pour le personnel de la Défense, préoccupe beaucoup d'entre nous depuis un certain temps. Nous en sommes pleinement conscients et souhaitons donc vous informer que nous partageons entièrement vos préoccupations et que ce dossier constitue également une priorité pour nous.

Nous comprenons que vous attendiez une clarification rapide de notre part. Le personnel de la Défense a sa propre spécificité et les militaires ne sont pas des fonctionnaires. Nous nous efforçons de rester vigilants quant à l'attractivité de notre profession.

Nous sommes bien conscients de l'impact de ces changements et continuons à rechercher résolument des solutions qui servent tant les intérêts du personnel que ceux de l'organisation. Nous travaillons d'arrache-pied sur différentes propositions et simulations. Pour nous, l'attractivité de la profession militaire et la progressivité des mesures prises sont primordiales. Nous essayons ainsi d'adoucir et d'échelonner au maximum l'impact de la réforme. Nous nous réunirons **ensuite** avec les syndicats pour parvenir aussi vite que possible à un accord social.

La Défense est d'ailleurs en pleine construction et nous avons besoin de personnel motivé pour rendre cela possible. Nous apprécions votre engagement ainsi que votre patience et nous sommes convaincus qu'ensemble, nous pouvons trouver une voie qui tienne compte des intérêts de chacun.


Theo Francken
Ministre de la Défense
et Commerce Extérieur


Frederik Vansina
Général aviateur
Aide de Camp du Roi
Chef de la Défense

Réf: FLASH Défense Numéro 4 – 09 Mai 2025

Question rhétorique :

« Qui pourrait sérieusement prétendre qu'un accord social puisse être **développé et élaboré** sans les représentants du personnel? »



De initiatieven inzake het personeel zullen worden uitgewerkt en uitgevoerd in een constructieve dialoog met de vakorganisaties van Defensie.

Les initiatives en matière de personnel seront développées et implémentées dans le cadre d'un dialogue constructif avec les organisations syndicales de la Défense.

Réf: Doc 56 0767/22: Exposés d'orientation politique.

L'harmonisation dans les fins de carrière?

Comparaison sans mettre les secteurs en rivalité.

	Police	Gardien de prison	Défense
Pourquoi?	atténuer la réforme des pensions de 2015	palier au stress de la fonction	pas d'application
Sous-position	Non-activité	Service actif	pas d'application
âge minimum	59.5 ans (61.5 Offr)	58 ans	pas d'application
Durée max	4 ans (-> 2 ans en 2030)	5 ans	pas d'application
Allocations et indemnités	non	oui	pas d'application
Pécule de vacances	oui	oui	pas d'application
Allocation fin d'année	oui	oui	pas d'application
Prime supplémentaire	non	oui	pas d'application

Mais aussi: SKEYES / Belgocontrol, Zones de secours...

Réf:
 1. Police - Loi du 10 août 2015
 2. Gardien de prison - AR du 28 septembre 2003

Dans le cadre de "**l'accord social**", nous avons formulé une alternative au 14 mois d'allocation Ops.

Être payé pour ses prestations?

Actuellement

« Accord social »

La spécificité du métier implique que les mises en oeuvre durent minimum 24 heures consécutives où le militaire est absent de son domicile.

Lundi au Vendredi:

- 7,6 heures payées par le salaire et 5 heures payées par le "service intensif".

Week-end et jours fériés:

- Uniquement 5 heures payées par le « service intensif ».
- Allocation de week-end = 50 euros pour le samedi ou le dimanche.

Lundi au Vendredi:

- 7,6 heures payées par le salaire et 8,4 heures payées par le "service intensif".

Week-end et jours fériés:

- Uniquement 16 heures payées par le « service intensif ».
- Allocation de week-end = 100 euros pour le samedi ou le dimanche.

👉 24h/24h? – Travail de nuit? – Week-end? 👈

Loi du 12 avril 1965 – Loi concernant protection de la rémunération des travailleurs:



Art 1:

1^{er} La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs.

4^e La présente loi ne porte pas atteinte aux réglementations particulières plus favorables, qui sont ou seront édictées par ou en vertu d'une autre loi à l'égard de certaines catégories de travailleurs.

Art 3Bis:

Le travailleur a droit au paiement par l'employeur de la rémunération qui lui est due. Ce droit au paiement de la rémunération porte sur la rémunération, avant imputation des retenues visées à l'article 23.

Accord social déjà vidé de sa substance.



• Revalorisation de la rémunération (AR du 22 février 2022)

Une partie de l'augmentation salariale a été transformée en allocation de carrière pour limiter l'effet sur la péréquation. Celle-ci disparaissant en 2026, la situation doit être corrigée. Le Ministre de la Défense fera le nécessaire pour obtenir l'accord du Ministre des Pensions.

• Barèmes salariaux

Les militaires atteignent leur plafond salarial vers 42-45 ans. Pour accompagner des carrières plus longues, les barèmes doivent être adaptés afin de garantir une progression pour tous les grades.

• Bonification

La bonification de deux ans ne s'appliquera pas à la règle 60/42.



- De afschaffing van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid werd door de vorige regering beslist in het licht van het langdurige ziekteverzuim bij bepaalde beroepen (niet bij militairen; Defensie is op dit vlak een goede leerling en past reeds re-integratietrajecten toe).
- De recente actualiteit bewijst opnieuw dat het beroep van militair specifiek is en dat het behoud van vangnetten noodzakelijk blijft, **net zoals bij andere veiligheidsberoepen.**

FLASH DEFENSIE

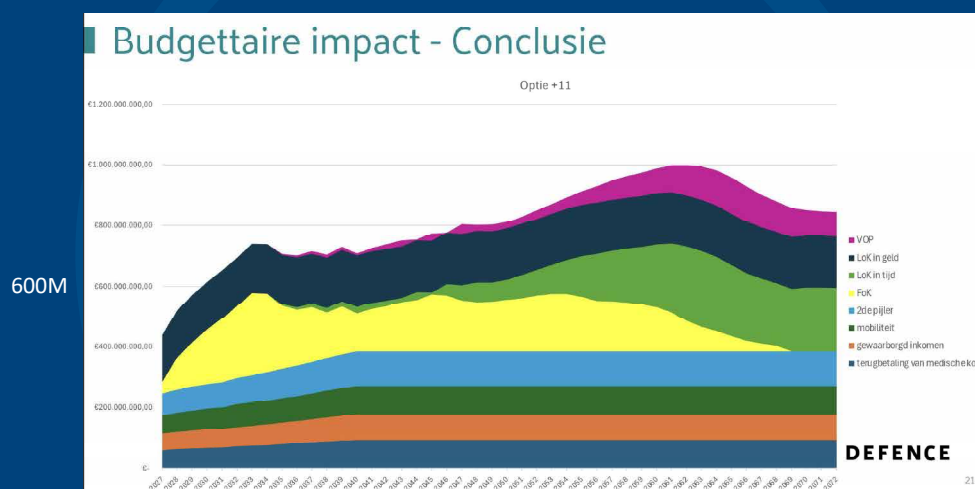
Defensie Flash 2025-09:

Militaire collega overleden na verwondingen tijdens missie FLF Litouwen

We melden met diepe droefheid het overlijden van een militaire collega die deelnam aan de missie Forward Land Forces (FLF) in Litouwen.

- Bovendien is de besparing die wordt gerealiseerd door het afschaffen van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid voor militairen verwaarloosbaar in vergelijking met de negatieve gevolgen van deze hervorming (einde van erkenning, verlies van vertrouwen, **angst om zich te engageren en gewond te raken**).
- De regering moet militairen uitsluiten van dit onderdeel van de hervorming (ten minste voor militairen die definitief ongeschikt zijn verklaard door de dienst) of hen op zijn minst herplaatsen binnen het openbaar ambt (morele verplichting!).

Les estimations de la Défense sont claires, précises et limpides. Pour maintenir un statut attractif et surtout conforme au marché de l'emploi.



Attention, cette estimation n'inclut pas l'allocation opérationnelle, Hr/Hr et la révisions des salaires...

Enkele cijfers

Onze visie en onze woorden hebben pas kracht als ze onderbouwd zijn en in het juiste perspectief geplaatst worden.

SLECHTS
48%

van de militairen mag
pensioen aanvragen als ze
7 jaar langer werken

Bron:
DGHR

SLECHTS
52%

is nog inzetbaar 8 jaar na
rekrutering

Bron:
DGHR



18%

De militairen nemen 18%
van de totale
inspanningen van de
pensioenhervorming
voor hun rekening, terwijl
zij slechts 0,48% van de
beroepsbevolking
vertegenwoordigen.

Referte:
STATBEL en rekenhof

FAKE NEWS

•Ieder uur gecompenseerd... alleen 20 uur op 24
zonder nachtvergoeding
•Rechtvaardige compensatie --> €181 bruto per
uur... Sergeant met 9 jaren anciënniteit
•14 maanden Ope premie- **Premie van €45 per
maand voor vrijwilligers**
•Werken op feestdagen zal beloofd worden?
Gemakkelijk 3 keer meer via Flexijob.

TEGENSTRIJDIGHEID

Besparing op de pensioenen
van de militairen kost
Federaal finaal een pak meer

Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten		Aantal vakken met meer dan 100 punten	
---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--

Vragen ? Questions?



VSOA-Defensie – SLFP-Défense
vsoa.defensie_slfp.defense

Lozenberg 2 • 1932 Zaventem
 T: 02 223 57 01

info@vsoa-defensie.be
info@slfp-defense.be
vsoa-defensie.be