

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

15 april 2026

**WETSONTWERP**

**houdende de pensioenhervorming (I)**

**Adviezen**

|  |     |
|--|-----|
| Advies van het Onderhandelingscomité van het militaire personeel nr. N-587 ..... | 3   |
| Advies van het Onderhandelingscomité van het militaire personeel nr. N-588 ..... | 5   |
| Advies van het Onderhandelingscomité van het militaire personeel nr. N-589 ..... | 7   |
| Advies van het Onderhandelingscomité van het militaire personeel nr. N-590 ..... | 9   |
| Advies van het Onderhandelingscomité van het militaire personeel nr. N-591 ..... | 11  |
| Advies van het Onderhandelingscomité van het militaire personeel nr. N-592 ..... | 13  |
| Advies van het Onderhandelingscomité van het militaire personeel nr. N-593 ..... | 15  |
| Advies van het Onderhandelingscomité van het militaire personeel nr. N-594 ..... | 17  |
| Advies van het Onderhandelingscomité van het militaire personeel nr. N-595 ..... | 19  |
| Standpunt van de militaire vakbond ACMP .....                                    | 21  |
| Advies van het Vrij Syndicaat voor het openbaar ambt .....                       | 28  |
| Advies van het ACV Openbare Diensten .....                                       | 39  |
| Advies van AMiO en ACOD-Defensie .....   | 49  |
| Notulen van het Onderhandelingscomité van het militair personeel .....           | 146 |

Zie:

**Doc 56 1405/ (2025/2026):**

|   |
|---|
| 001: Wetsontwerp.                           |
| 002: Erratum.                               |
| 003 en 004: Amendementen.                   |
| 005: Verslag van de hoorzittingen.          |
| 006: Verslag van de eerste lezing.          |
| 007: Artikelen aangenomen in eerste lezing. |
| 008 en 009: Amendementen.                   |
| 010: Amendementen.                          |
| 011: Verslag.                               |
| 012: Verslag van de tweede lezing.          |
| 013: Tekst aangenomen in tweede lezing.     |

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

15 avril 2026

**PROJET DE LOI**

**portant la réforme des pensions (I)**

**Avis**

|   |     |
|---|-----|
| Avis du Comité de négociation du personnel militaire n° N-587 ..... | 4   |
| Avis du Comité de négociation du personnel militaire n° N-588 ..... | 6   |
| Avis du Comité de négociation du personnel militaire n° N-589 ..... | 8   |
| Avis du Comité de négociation du personnel militaire n° N-590 ..... | 10  |
| Avis du Comité de négociation du personnel militaire n° N-591 ..... | 12  |
| Avis du Comité de négociation du personnel militaire n° N-592 ..... | 14  |
| Avis du Comité de négociation du personnel militaire n° N-593 ..... | 16  |
| Avis du Comité de négociation du personnel militaire n° N-594 ..... | 18  |
| Avis du Comité de négociation du personnel militaire n° N-595 ..... | 20  |
| Position du syndicat militaire CGPM .....                           | 83  |
| Avis du Syndicat Libre de la Fonction Publique .....                | 90  |
| Avis de la CSC Services Publics .....                               | 101 |
| Avis de l'AmiO et CGSP-Dégense .....                                | 111 |
| Procès-verbal du Comité de Négociation .....                        | 149 |

Voir:

**Doc 56 1405/ (2025/2026):**

|  |
|--|
| 001: Projet de loi.                        |
| 002: Erratum.                              |
| 003 et 004: Amendements.                   |
| 005: Rapport des auditions.                |
| 006: Rapport de la première lecture.       |
| 007: Articles adoptés en première lecture. |
| 008 et 009: Amendements.                   |
| 010: Amendements.                          |
| 011: Rapport.                              |
| 012: Rapport de la deuxième lecture.       |
| 013: Texte adopté en deuxième lecture.     |

03650

|             |   |
|-------------|---|
| 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 |
| Anders.     | : Anders.   |
| 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 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer   | DOC 56 0000/000                                     | Document de la 56 <sup>e</sup> 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 toespraken (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)   |



N-587

**Onderhandelingscomité**  
**van het militair personeel**  
**Permanent secretariaat**  
Kwartier Koningin Elisabeth  
Eversestraat 1  
1140 BRUSSEL

**PROTOCOL NR. N-587**  
**BETREFFENDE DE ONDERHANDELINGEN DIE**  
**OP 29 AUGUSTUS EN 17 SEPTEMBER 2025 WERDEN GEVOERD IN HET**  
**ONDERHANDELINGSCOMITE VAN HET MILITAIR PERSONEEL**

**Betreffende**

Voorontwerp van wet tot uitdoving van de preferentiële pensioenleeftijden voor de militairen en het rijdend personeel van HR-rail

**Conclusies van de onderhandeling**

De afvaardigingen van de overheid, van de ACMP, van het VSOA, van het ACV Openbare Diensten en van de ACOD **hebben geen akkoord bereikt** over het voorliggende ontwerp.

De standpunten van de ACMP (Bijl A), van het VSOA (Bijl B), van het ACV Openbare Diensten (Bijl C) en de ACOD (Bijl D) worden in bijlage toegevoegd.

Het VSOA betreurt het gebrek aan aandacht voor het middenkader in alle voorgelegde teksten en betreurt dat de wettelijke termijn voor het indienen van haar definitief standpunt drastisch werd ingekort.

De afvaardigingen van de vakorganisaties geven hun akkoord dat het ontwerp van protocol onmiddellijk definitief wordt.

De voorzitter

Pascale VAN LEEUWEN  
Kapitein-ter-zee stafbrevethouder



**Comité de négociation  
du personnel militaire  
Secrétariat permanent**  
Quartier Reine Elisabeth  
Rue d'Evere, 1  
1140 BRUXELLES

Le  
N-587

**PROTOCOLE N° N-587  
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS MENÉES  
LES 29 AOÛT ET 17 SEPTEMBRE 2025 AU SEIN DU  
COMITÉ DE NEGOCIATION DU PERSONNEL MILITAIRE**

**Concernant**

Avant-projet de loi relatif à l'extinction de l'âge préférentiel de départ à la retraite pour les militaires et le personnel roulant de HR-rail

**Conclusions de la négociation**

Les délégations de l'autorité, de la CGPM, du SLFP, de la CSC Services Publics et de la CGSP **ne sont pas parvenues à un accord** sur le projet soumis.

Les positions de la CGPM (Ann A), du SLFP (Ann B), de la CSC Services Publics (Ann C) et de la CGSP (Ann D) sont ajoutées en annexe.

Le SLFP regrette le manque de considération pour le cadre moyen à travers tous les textes exposés et regrette que le délai légal pour la remise de sa position finale ait été drastiquement réduit.

Les délégations des organisations syndicales donnent leur accord que le projet de protocole devient immédiatement définitif.

Le président



Pascale VAN LEEUWEN  
Capitaine de vaisseau breveté d'état-major



N-588

**Onderhandelingscomité  
van het militair personeel**  
**Permanent secretariaat**  
Kwartier Koningin Elisabeth  
Eversestraat 1  
1140 BRUSSEL

**PROTOCOL NR. N-588  
BETREFFENDE DE ONDERHANDELINGEN DIE  
OP 29 AUGUSTUS 2025 EN 17 SEPTEMBER WERDEN GEVOERD IN HET  
ONDERHANDELINGSCOMITE VAN HET MILITAIR PERSONEEL**

**Betreffende**

Voorontwerp van wet met betrekking tot de verlenging van de duur van de referentiewedde bij de berekening van de ambtenarenpensioenen

**Conclusies van de onderhandeling**

De afvaardigingen van de overheid, van de ACMP, van het VSOA, van het ACV Openbare Diensten en van de ACOD **hebben geen akkoord bereikt** over het voorliggende ontwerp.

De standpunten van de ACMP (Bijl A), van het VSOA (Bijl B), van het ACV Openbare Diensten (Bijl C) en de ACOD (Bijl D) worden in bijlage toegevoegd.

Het VSOA betreurt het gebrek aan aandacht voor het middenkader in alle voorgelegde teksten en betreurt dat de wettelijke termijn voor het indienen van haar definitief standpunt drastisch werd ingekort.

De afvaardigingen van de vakorganisaties geven hun akkoord dat het ontwerp van protocol onmiddellijk definitief wordt.

De voorzitter

  
Pascale VAN LEEUWEN  
Kapitein-ter-zee stafbrevehouder



**Comité de négociation  
du personnel militaire  
Secrétariat permanent**  
Quartier Reine Elisabeth  
Rue d'Evere, 1  
1140 BRUXELLES

Le  
N-588

**PROTOCOLE N° N-588  
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS MENÉES  
LES 29 AOÛT 2025 ET 17 SEPTEMBRE AU SEIN DU  
COMITÉ DE NEGOCIATION DU PERSONNEL MILITAIRE**

**Concernant**

Avant-projet de loi relatif à la prolongation de la durée du traitement de référence pour le calcul des pensions du secteur public

**Conclusions de la négociation**

Les délégations de l'autorité, de la CGPM, du SLFP, de la CSC Services Publics et de la CGSP **ne sont pas parvenues à un accord** sur le projet soumis.

Les positions de la CGPM (Ann A), du SLFP (Ann B), de la CSC Services Publics (Ann C) et de la CGSP (Ann D) sont ajoutées en annexe.

Le SLFP regrette le manque de considération pour le cadre moyen à travers tous les textes exposés et regrette que le délai légal pour la remise de sa position finale ait été drastiquement réduit.

Les délégations des organisations syndicales donnent leur accord que le projet de protocole devient immédiatement définitif.

Le président



Pascale VAN LEEUWEN  
Capitaine de vaisseau breveté d'état-major



N-589

**Onderhandelingscomité  
van het militair personeel**  
**Permanent secretariaat**  
Kwartier Koningin Elisabeth  
Eversestraat 1  
1140 BRUSSEL

**PROTOCOL NR. N-589  
BETREFFENDE DE ONDERHANDELINGEN DIE  
OP 5 EN 17 SEPTEMBER 2025 WERDEN GEVOERD IN HET  
ONDERHANDELINGSCOMITE VAN HET MILITAIR PERSONEEL**

**Betreffende**

Voorontwerp van wet met betrekking tot de wijziging van de tantièmes en de verhogingscoëfficiënt

**Conclusies van de onderhandeling**

De afvaardigingen van de overheid, van de ACMP, van het VSOA, van het ACV Openbare Diensten en van de ACOD **hebben geen akkoord bereikt** over het voorliggende ontwerp.

De standpunten van de ACMP (Bijl A), van het VSOA (Bijl B), van het ACV Openbare Diensten (Bijl C) en de ACOD (Bijl D) worden in bijlage toegevoegd.

Het VSOA betreurt het gebrek aan aandacht voor het middenkader in alle voorgelegde teksten en betreurt dat de wettelijke termijn voor het indienen van haar definitief standpunt drastisch werd ingekort.

De afvaardigingen van de vakorganisaties geven hun akkoord dat het ontwerp van protocol onmiddellijk definitief wordt.

De voorzitter



Pascale VAN LEEUWEN  
Kapitein-ter-zee stafbrevethouder



**Comité de négociation  
du personnel militaire  
Secrétariat permanent**  
Quartier Reine Elisabeth  
Rue d'Evere, 1  
1140 BRUXELLES

Le  
N-589

**PROTOCOLE N° N-589  
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS MENÉES  
LES 5 ET 17 SEPTEMBRE 2025 AU SEIN DU  
COMITÉ DE NEGOCIATION DU PERSONNEL MILITAIRE**

**Concernant**

Avant-projet de loi relatif à la modification des tantièmes et du coefficient d'augmentation

**Conclusions de la négociation**

Les délégations de l'autorité, de la CGPM, du SLFP, de la CSC Services Publics et de la CGSP **ne sont pas parvenues à un accord** sur le projet soumis.

Les positions de la CGPM (Ann A), du SLFP (Ann B), de la CSC Services Publics (Ann C) et de la CGSP (Ann D) sont ajoutées en annexe.

Le SLFP regrette le manque de considération pour le cadre moyen à travers tous les textes exposés et regrette que le délai légal pour la remise de sa position finale ait été drastiquement réduit.

Les délégations des organisations syndicales donnent leur accord que le projet de protocole devient immédiatement définitif.

Le président

Pascale VAN LEEUWEN  
Capitaine de vaisseau breveté d'état-major



N-590

**Onderhandelingscomité  
van het militair personeel**  
**Permanent secretariaat**  
Kwartier Koningin Elisabeth  
Eversestraat 1  
1140 BRUSSEL

**PROTOCOL NR. N-590  
BETREFFENDE DE ONDERHANDELINGEN DIE  
OP 5 EN 17 SEPTEMBER 2025 WERDEN GEVOERD IN HET  
ONDERHANDELINGSCOMITE VAN HET MILITAIR PERSONEEL**

**Betreffende**

Voorontwerp van wet tot wijzigingen inzake de aanneembaarheid voor het ambtenarenpensioen van perioden van verlof, disponibiteit, loopbaanonderbreking en andere vormen van afwezigheid

**Conclusies van de onderhandeling**

De afvaardigingen van de overheid, van de ACMP, van het VSOA, van het ACV Openbare Diensten en van de ACOD **hebben geen akkoord bereikt** over het voorliggende ontwerp.

De standpunten van de ACMP (Bijl A), van het VSOA (Bijl B), van het ACV Openbare Diensten (Bijl C) en de ACOD (Bijl D) worden in bijlage toegevoegd.

Het VSOA betreurt het gebrek aan aandacht voor het middenkader in alle voorgelegde teksten en betreurt dat de wettelijke termijn voor het indienen van haar definitief standpunt drastisch werd ingekort.

De afvaardigingen van de vakorganisaties geven hun akkoord dat het ontwerp van protocol onmiddellijk definitief wordt.

De voorzitter

Pascale VAN LEEUWEN  
Kapitein-ter-zee stafbrevehouder



**Comité de négociation  
du personnel militaire  
Secrétariat permanent**  
Quartier Reine Elisabeth  
Rue d'Evere, 1  
1140 BRUXELLES

Le  
N-590

**PROTOCOLE N° N-590  
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS MENÉES  
LES 5 ET 17 SEPTEMBRE 2025 AU SEIN DU  
COMITÉ DE NEGOCIATION DU PERSONNEL MILITAIRE**

**Concernant**

Avant-projet de loi modifiant l'admissibilité pour la pension des fonctionnaires des périodes de congé, de disponibilité, d'interruption de carrière et d'autres formes d'absence

**Conclusions de la négociation**

Les délégations de l'autorité, de la CGPM, du SLFP, de la CSC Services Publics et de la CGSP **ne sont pas parvenues à un accord** sur le projet soumis.

Les positions de la CGPM (Ann A), du SLFP (Ann B), de la CSC Services Publics (Ann C) et de la CGSP (Ann D) sont ajoutées en annexe.

Le SLFP regrette le manque de considération pour le cadre moyen à travers tous les textes exposés et regrette que le délai légal pour la remise de sa position finale ait été drastiquement réduit.

Les délégations des organisations syndicales donnent accord que le projet de protocole devient immédiatement définitif.

Le président



Pascale VAN LEEUWEN  
Capitaine de vaisseau breveté d'état-major



N-591

**Onderhandelingscomité  
van het militair personeel**  
**Permanent secretariaat**  
Kwartier Koningin Elisabeth  
Eversestraat 1  
1140 BRUSSEL

**PROTOCOL NR. N-591  
BETREFFENDE DE ONDERHANDELINGEN DIE  
OP 5 EN 17 SEPTEMBER 2025 WERDEN GEVOERD IN HET  
ONDERHANDELINGSCOMITE VAN HET MILITAIR PERSONEEL**

**Betreffende**

Voorontwerp van wet tot afschaffing van de perequatie voor de lopende pensioenen

**Conclusies van de onderhandeling**

De afvaardigingen van de overheid, van de ACMP, van het VSOA, van het ACV Openbare Diensten en van de ACOD **hebben geen akkoord bereikt** over het voorliggende ontwerp.

De standpunten van de ACMP (Bijl A), van het VSOA (Bijl B), van het ACV Openbare Diensten (Bijl C) en de ACOD (Bijl D) worden in bijlage toegevoegd.

Het VSOA betreurt het gebrek aan aandacht voor het middenkader in alle voorgelegde teksten en betreurt dat de wettelijke termijn voor het indienen van haar definitief standpunt drastisch werd ingekort.

De afvaardigingen van de vakorganisaties geven hun akkoord dat het ontwerp van protocol onmiddellijk definitief wordt.

De voorzitter

Pascale VAN LEEUWEN  
Kapitein-ter-zee stafbrevethouder



**Comité de négociation  
du personnel militaire  
Secrétariat permanent**  
Quartier Reine Elisabeth  
Rue d'Evere, 1  
1140 BRUXELLES

Le  
N-591

**PROTOCOLE N° N-591  
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS MENÉES  
LES 5 ET 17 SEPTEMBRE 2025 AU SEIN DU  
COMITÉ DE NEGOCIATION DU PERSONNEL MILITAIRE**

**Concernant**

Avant-projet de loi supprimant la péréquation pour les pensions en cours

**Conclusions de la négociation**

Les délégations de l'autorité, de la CGPM, du SLFP, de la CSC Services Publics et de la CGSP **ne sont pas parvenues à un accord** sur le projet soumis.

Les positions de la CGPM (Ann A), du SLFP (Ann B), de la CSC Services Publics (Ann C) et de la CGSP (Ann D) sont ajoutées en annexe.

Le SLFP regrette le manque de considération pour le cadre moyen à travers tous les textes exposés et regrette que le délai légal pour la remise de sa position finale ait été drastiquement réduit.

Les délégations des organisations syndicales donnent leur accord que le projet de protocole devient immédiatement définitif.

Le président

Pascale VAN LEEUWEN  
Capitaine de vaisseau breveté d'état-major



**Onderhandelingscomité  
van het militair personeel**  
**Permanent secretariaat**  
Kwartier Koningin Elisabeth  
Eversestraat 1  
1140 BRUSSEL

N-592

**PROTOCOL NR. N-592  
BETREFFENDE DE ONDERHANDELINGEN DIE  
OP 5 EN 17 SEPTEMBER 2025 WERDEN GEVOERD IN HET  
ONDERHANDELINGSCOMITE VAN HET MILITAIR PERSONEEL**

**Betreffende**

Voorontwerp van wet met betrekking tot het vervroegd pensioen

**Conclusies van de onderhandeling**

De afvaardigingen van de overheid, van de ACMP, van het VSOA, van het ACV Openbare Diensten en van de ACOD **hebben geen akkoord bereikt** over het voorliggende ontwerp.

De standpunten van de ACMP (Bijl A), van het VSOA (Bijl B), van het ACV Openbare Diensten (Bijl C) en de ACOD (Bijl D) worden in bijlage toegevoegd.

Het VSOA betreurt het gebrek aan aandacht voor het middenkader in alle voorgelegde teksten en betreurt dat de wettelijke termijn voor het indienen van haar definitief standpunt drastisch werd ingekort.

De afvaardigingen van de vakorganisaties geven hun akkoord dat het ontwerp van protocol onmiddellijk definitief wordt.

De voorzitter

Pascale VAN LEEUWEN  
Kapitein-ter-zee stafbrevehouder



LA DÉFENSE

**Comité de négociation  
du personnel militaire  
Secrétariat permanent**  
Quartier Reine Elisabeth  
Rue d'Evere, 1  
1140 BRUXELLES

Le  
N-592

**PROTOCOLE N° N-592  
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS MENÉES  
LES 5 ET 17 SEPTEMBRE 2025 AU SEIN DU  
COMITÉ DE NEGOCIATION DU PERSONNEL MILITAIRE**

**Concernant**

Avant-projet de loi relatif à la pension anticipée

**Conclusions de la négociation**

Les délégations de l'autorité, de la CGPM, du SLFP, de la CSC Services Publics et de la CGSP **ne sont pas parvenues à un accord** sur le projet soumis.

Les positions de la CGPM (Ann A), du SLFP (Ann B), de la CSC Services Publics (Ann C) et de la CGSP (Ann D) sont ajoutées en annexe.

Le SLFP regrette le manque de considération pour le cadre moyen à travers tous les textes exposés et regrette que le délai légal pour la remise de sa position finale ait été drastiquement réduit.

Les délégations des organisations syndicales donnent leur accord que le projet de protocole devient immédiatement définitif.

Le président

Pascale VAN LEEUWEN  
Capitaine de vaisseau breveté d'état-major



N-593

**Onderhandelingscomité**  
**van het militair personeel**  
**Permanent secretariaat**  
Kwartier Koningin Elisabeth  
Eversestraat 1  
1140 BRUSSEL

**PROTOCOL NR. N-593**  
**BETREFFENDE DE ONDERHANDELINGEN DIE**  
**OP 10 EN 17 SEPTEMBER 2025 WERDEN GEVOERD IN HET**  
**ONDERHANDELINGSCOMITE VAN HET MILITAIR PERSONEEL**

**Betreffende**

Voorontwerp van wet tot invoering van een vermindering of verhoging bij toekenning vóór of na de wettelijke pensioenleeftijd

**Conclusies van de onderhandeling**

De afvaardigingen van de overheid, van de ACMP, van het VSOA, van het ACV Openbare Diensten en van de ACOD **hebben geen akkoord bereikt** over het voorliggende ontwerp.

De standpunten van de ACMP (Bijl A), van het VSOA (Bijl B), van het ACV Openbare Diensten (Bijl C) en de ACOD (Bijl D) worden in bijlage toegevoegd.

Het VSOA betreurt het gebrek aan aandacht voor het middenkader in alle voorgelegde teksten en betreurt dat de wettelijke termijn voor het indienen van haar definitief standpunt drastisch werd ingekort.

De afvaardigingen van de vakorganisaties geven hun akkoord dat het ontwerp van protocol onmiddellijk definitief wordt.

De voorzitter

Pascale VAN LEEUWEN  
Kapitein-ter-zee stafbrevethouder



LA DÉFENSE

**Comité de négociation  
du personnel militaire  
Secrétariat permanent**  
Quartier Reine Elisabeth  
Rue d'Evere, 1  
1140 BRUXELLES

Le  
N-593

**PROTOCOLE N° N-593  
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS MENÉES  
LES 10 ET 17 SEPTEMBRE 2025 AU SEIN DU  
COMITÉ DE NEGOCIATION DU PERSONNEL MILITAIRE**

**Concernant**

Avant-projet de loi introduisant une réduction ou une majoration de la pension avant ou après l'âge légal de la pension

**Conclusions de la négociation**

Les délégations de l'autorité, de la CGPM, du SLFP, de la CSC Services Publics et de la CGSP **ne sont pas parvenues à un accord** sur le projet soumis.

Les positions de la CGPM (Ann A), du SLFP (Ann B), de la CSC Services Publics (Ann C) et de la CGSP (Ann D) sont ajoutées en annexe.

Le SLFP regrette le manque de considération pour le cadre moyen à travers tous les textes exposés et regrette que le délai légal pour la remise de sa position finale ait été drastiquement réduit.

Les délégations des organisations syndicales donnent leur accord que le projet de protocole devient immédiatement définitif.

Le président

Pascale VAN LEEUWEN  
Capitaine de vaisseau breveté d'état-major



**Onderhandelingscomité**  
**van het militair personeel**  
**Permanent secretariaat**  
Kwartier Koningin Elisabeth  
Eversestraat 1  
1140 BRUSSEL

N-594

**PROTOCOL NR. N-594**  
**BETREFFENDE DE ONDERHANDELINGEN DIE**  
**OP 10 EN 17 SEPTEMBER 2025 WERDEN GEVOERD IN HET**  
**ONDERHANDELINGSCOMITE VAN HET MILITAIR PERSONEEL**

**Betreffende**

Voorontwerp van wet tot afschaffing van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid

**Conclusies van de onderhandeling**

De afvaardigingen van de overheid, van de ACMP, van het VSOA, van het ACV Openbare Diensten en van de ACOD **hebben geen akkoord bereikt** over het voorliggende ontwerp.

De standpunten van de ACMP (Bijl A), van het VSOA (Bijl B), van het ACV Openbare Diensten (Bijl C) en de ACOD (Bijl D) worden in bijlage toegevoegd.

Het VSOA betreurt het gebrek aan aandacht voor het middenkader in alle voorgelegde teksten en betreurt dat de wettelijke termijn voor het indienen van haar definitief standpunt drastisch werd ingekort.

De afvaardigingen van de vakorganisaties geven hun akkoord dat het ontwerp van protocol onmiddellijk definitief wordt.

De voorzitter

Pascale VAN LEEUWEN  
Kapitein-ter-zee stafbrevethouder



**Comité de négociation  
du personnel militaire  
Secrétariat permanent**  
Quartier Reine Elisabeth  
Rue d'Evere, 1  
1140 BRUXELLES

Le  
N-594

**PROTOCOLE N° N-594  
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS MENÉES  
LES 10 ET 17 SEPTEMBRE 2025 AU SEIN DU  
COMITÉ DE NEGOCIATION DU PERSONNEL MILITAIRE**

**Concernant**

Avant-projet de loi relatif à la suppression de la pension pour cause d'inaptitude physique

**Conclusions de la négociation**

Les délégations de l'autorité, de la CGPM, du SLFP, de la CSC Services Publics et de la CGSP **ne sont pas parvenues à un accord** sur le projet soumis.

Les positions de la CGPM (Ann A), du SLFP (Ann B), de la CSC Services Publics (Ann C) et de la CGSP (Ann D) sont ajoutées en annexe.

Le SLFP regrette le manque de considération pour le cadre moyen à travers tous les textes exposés et regrette que le délai légal pour la remise de sa position finale ait été drastiquement réduit.

Les délégations des organisations syndicales donnent leur accord que le projet de protocole devient immédiatement définitif.

Le président



Pascale VAN LEEUWEN  
Capitaine de vaisseau breveté d'état-major



N-595

**Onderhandelingscomité  
van het militair personeel**  
**Permanent secretariaat**  
Kwartier Koningin Elisabeth  
Eversestraat 1  
1140 BRUSSEL

**PROTOCOL NR. N-595  
BETREFFENDE DE ONDERHANDELINGEN DIE  
OP 10 EN 17 SEPTEMBER 2025 WERDEN GEVOERD IN HET  
ONDERHANDELINGSCOMITE VAN HET MILITAIR PERSONEEL**

**Betreffende**

Voorontwerp van wet houdende invoering van een werkvoorwaarde in de pensioenregelingen van de ambtenaren, werknemers en zelfstandigen

**Conclusies van de onderhandeling**

De afvaardigingen van de overheid, van de ACMP, van het VSOA, van het ACV Openbare Diensten en van de ACOD **hebben geen akkoord bereikt** over het voorliggende ontwerp.

De standpunten van de ACMP (Bijl A), van het VSOA (Bijl B), van het ACV Openbare Diensten (Bijl C) en de ACOD (Bijl D) worden in bijlage toegevoegd.

Het VSOA betreurt het gebrek aan aandacht voor het middenkader in alle voorgelegde teksten en betreurt dat de wettelijke termijn voor het indienen van haar definitief standpunt drastisch werd ingekort.

De afvaardigingen van de vakorganisaties geven hun akkoord dat het ontwerp van protocol onmiddellijk definitief wordt.

De voorzitter



Pascale VAN LEEUWEN  
Kapitein-ter-zee stafbrevehouder



**Comité de négociation  
du personnel militaire  
Secrétariat permanent**  
Quartier Reine Elisabeth  
Rue d'Evere, 1  
1140 BRUXELLES

Le  
N-595

**PROTOCOLE N° N-595  
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS MENÉES  
LES 10 ET 17 SEPTEMBRE 2025 AU SEIN DU  
COMITÉ DE NEGOCIATION DU PERSONNEL MILITAIRE**

**Concernant**

Avant-projet de loi portant l'introduction d'une condition de travail dans les régimes de pension des fonctionnaires, des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants

**Conclusions de la négociation**

Les délégations de l'autorité, de la CGPM, du SLFP, de la CSC Services Publics et de la CGSP **ne sont pas parvenues à un accord** sur le projet soumis.

Les positions de la CGPM (Ann A), du SLFP (Ann B), de la CSC Services Publics (Ann C) et de la CGSP (Ann D) sont ajoutées en annexe.

Le SLFP regrette le manque de considération pour le cadre moyen à travers tous les textes exposés et regrette que le délai légal pour la remise de sa position finale ait été drastiquement réduit.

Les délégations des organisations syndicales donnent leur accord que le projet de protocole devient immédiatement définitif.

Le président



Pascale VAN LEEUWEN  
Capitaine de vaisseau breveté d'état-major



Zaventem, 01 oktober 2025

## Standpunt van de militaire vakbond ACMP-CGPM

**Militair onderhandelingscomité – Zitting van 29 augustus – 05 – 10 en 17 september 2025  
Dossier N-587 – N-588 – N-589 – N-590 – N-591 – N-592 – N-593 – N-594 – N-595**

### **Diverse Voorontwerpen van Wet met het oog op de realisatie van de door de regering vooropgesteld pensioenhervorming**

#### **Inleiding:**

Alvorens over te gaan tot de inhoudelijke bemerkingen, betreffende de diverse Voorontwerpen van Wet (VoW) met het oog op de door de regering vooropgestelde pensioenhervorming en aan het einde van de besprekingen gekomen in de schoot van het Militair Onderhandelingscomité (CONEGO), wenst de **militaire vakbond ACMP-CGPM** voorafgaandelijk haar standpunt uit het **Algemeen Programma** voor de periode 2024-2028 in herinnering te brengen.

***De militaire vakbond ACMP-CGPM blijft van oordeel dat omwille van operationaliteitsredenen het bestaande pensioenstelsel niet mag gewijzigd worden.***

*Indien de politieke overheid omwille van andere redenen die niets met de slagkracht van het leger te maken hebben en die zijn operationele doeltreffendheid enkel maar uithollen, alsnog zou beslissen om veranderingen aan te brengen aan het pensioenstelsel der militairen, moeten dan volgende principes in acht genomen worden:*

- ***De analoge behandeling van de militairen als alle andere Belgen op het vlak van de verhoging van de pensioenleeftijd: een stijging van één jaar in 2025 en een vermeerdering met nog eens één jaar in 2030.***
- ***De onbetwistbare voorwaarde van fysiek en mentaal fitte militairen jonger dan 60 jaar om aan de vereisten van de operationele inzet en de paraatstelling te voldoen.***
- ***De eenvormige bepaling van de pensioenleeftijd voor alle militairen, zonder onderscheid naargelang de macht, categorie, vakrichting of type van eenheid of van loopbaan.***
- ***Het in rekening brengen van alle tijdens de gehele militaire loopbaan gepresteerde uren, ook degene die tot op heden op geen enkele wijze (noch financieel, noch in tijd) gecompenseerd worden in de deelstanden in 'intensieve dienst', 'hulpverlening', 'operationele inzet' en 'militaire bijstand'; een gegeven waardoor militairen bij dit soort aanwending per 24 uur negen uur 'gratis' werken.***
- ***De eventuele verlenging van de loopbaan moet resulteren in een hoger pensioenbedrag, te beginnen met de integratie van de loopbaantoelage voor de pensioenberekening. Een individuele verlenging op persoonlijke aanvraag mag bovendien enkel gebeuren op vrijwillige basis.***

ACMP-CGPM Romboutsstraat 1 Bus 021 | 1932 Zaventem | T 02 245 72 14 | srt@acmp-cgpm.be | www.acmp-cgpm.be



ACMP  
CGPM

Bovenstaand standpunt is voor de **militaire vakbond ACMP-CGPM** het referentiekader en dé toetssteen om een standpunt te kunnen innemen met betrekking tot de voorliggende Voorontwerpen van Wet, zoals gekend aan het einde van de besprekingen binnen de CONEGO.

#### **Inhoudelijke bespreking:**

Bij het lezen van de diverse versies van de aangepaste Voorontwerpen van wet (VoW), die op 25 september 2027 werden overgemaakt naar aanleiding van de laatste onderhandelingszitting van 17 september 2025, is gebleken dat de overheid geen gevolg heeft gegeven aan de voornaamste verzoeken en eisen van de **militaire vakbond ACMP-CGPM**.

Hierna worden derhalve de belangrijkste elementen van deze verzoeken en eisen opnieuw uiteengezet.

#### **1. Geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd van militairen (Overgangsmaatregel)**

*Het Regeerakkoord bepaalt dat de pensioenleeftijd van militairen (56 jaar) geleidelijk wordt opgetrokken naar de wettelijke pensioenleeftijd van andere werknemers en ambtenaren. Vanaf 01/01/2027 wordt hun pensioenleeftijd geleidelijk verhoogd met 1 jaar per jaar, met respect voor de legitieme verwachtingen van mensen die vlak voor hun pensioenleeftijd staan waarvoor we voldoende overgangsperiode- en maatregelen voorzien in overleg met de sector organisaties.*

Evenwel leidt een dergelijke benadering (waarbij het kalenderjaar wordt gekoppeld aan de leeftijd) uiteindelijk tot een situatie waarin de pensioenleeftijd pas op zijn vroegst op 60 jaar kan worden bereikt. Bijvoorbeeld: een militair geboren in 1971 had in 2027 op 56-jarige leeftijd met pensioen moeten gaan. Indien de pensioenleeftijd in 2027 echter op 57 jaar wordt vastgesteld, zouden de militairen behorende tot de cohorte van 1970 een impact moeten kennen, terwijl die reeds in 2026 op 56-jarige leeftijd met pensioen zijn gegaan.

Wanneer men dezelfde redenering toepast voor de jaren 2028 (58 jaar), 2029 (59 jaar), 2030 (60 jaar), 2031 (60 jaar), ... zou de eerste cohorte na die van 1970, namelijk die van 1971, pas in 2031 met pensioen kunnen gaan mits te hebben voldaan aan de loopbaanvoorwaarde. De overgang is dan niet langer “geleidelijk”, aangezien er sprake zou zijn van een sprong van 56 naar 60 jaar.

De overheid heeft er tot hiertoe voor gekozen een cohortebenadering toe te passen in plaats van een kalenderjaarbenadering. De overheid heeft aldus bepaald dat de cohorte van 1971 ambtshalve op 58-jarige leeftijd met pensioen zal gaan (dus in 2029), die van 1972 op 59-jarige leeftijd (dus in 2031), en die van 1973, 1974 en 1975 op 60-jarige leeftijd (dus respectievelijk in 2033, 2034 en 2035), ...



ACMP  
CGPM

Onze eis is om een geleidelijke verhoging van één jaar per jaar na te streven, uitgewerkt per cohorte, en derhalve te voorzien dat de cohorte van 1971 op 57-jarige leeftijd met pensioen kan gaan (in 2028), die van 1972 op 58-jarige leeftijd (in 2029), die van 1973 op 59-jarige leeftijd (in 2030), die van 1974 op 60-jarige leeftijd (in 2031), ... en dit voortzettend tot 67 jaar, met het oog op een ambtshalve pensionering en niet per definitie op aanvraag (vroegtijdig pensioen).

Een alternatieve benadering had kunnen bestaan in een verplichte op pensioenstelling op 58-jarige leeftijd voor de cohorte van 1971, gevolgd door een progressieve verhoging van één jaar per twee cohorten: 1972–1973: 59 jaar, 1974–1975: 60 jaar, 1976–1977: 61 jaar, 1978–1979: 62 jaar, 1980–1981: 63 jaar, ...

2. **De integratie van de loopbaantoelage en de vergoeding voor hogere kaderleden in de berekening van het pensioen, door ze op te nemen als weddecomplement in de lijst vermeld in artikel 8 van de Algemene wet van 21 juli 1844 (VoW A/B).**

Bij de laatste loonsverhoging van het militair personeel, gespreid over drie jaar (2022-2023-2024), hadden de vakorganisaties ingestemd met een aanpak waarbij de wedde van de militairen gedeeltelijk werd verhoogd via de loopbaantoelage en de vergoeding voor hogere kaderleden, om aldus tot een aflijning van de weddeschalen van de militairen op deze van de Politie te komen. Deze techniek werd door de overheid doorgevoerd om het effect van de weddeverhoging via het mechanisme van de perequatie op de verhoging van de pensioenen te milderen. Via een VoW zal het mechanisme van de perequatie worden afgeschaft.

Intussen voorziet de pensioenhervorming, zoals die thans aan het Militair Onderhandelingscomité werd voorgelegd, in de afschaffing van de preferentiële pensioenleeftijden voor militairen (onder meer 56 jaar) en in de toepassing van het algemene regime (dat geldt voor ambtenaren, waaronder de politie) inzake pensionering en pensioenberekening.

Daarom dient zowel met de loopbaantoelage als met de vergoeding voor hogere kaderleden rekening te worden gehouden bij de berekening van het pensioen, naar het voorbeeld van de politie, waar dit mechanisme van loopbaanpremie en vergoeding voor hogere kaderleden niet bestaat aangezien de verworven loonsverhogingen integraal zijn opgenomen in de wedde, die volledig als referentie dient voor hun pensioenberekening. Het niet opnemen van de loopbaantoelage of vergoeding hoger kaderleden zou tot gevolg hebben dat het pensioen van de militair en zijn homolog bij de Politie een significant ander bedrag zou oplevert. Wat uiteraard niet de bedoeling kan zijn wil men beider statuten beter op elkaar afstemmen.

Indien de loopbaantoelage en de vergoeding hogere kaderleden niet wordt geïntegreerd en dit in combinatie met **de verlenging van de referentieperiode tot 45 jaar**, die de referentiewedde zeer negatief zal beïnvloeden teneinde het uiteindelijke pensioenbedrag van de militair vast te leggen, wordt deze pensioenhervorming voor de militairen een zeer bittere pil. Het gros van de militairen zal immers heel wat jaren langer moeten werken voor in vele gevallen een lager pensioenbedrag. Deze evolutie kan moeilijk anders gekwalificeerd worden dan een "dubbele onrechtvaardigheid".



ACMP  
CGPM

3. **Toekenning van de verhogingscoëfficiënt** (geleidelijke overgang van 1,05 (2026) naar **1,025** (vanaf 2031)) voor de **loopbaanvoorwaarde. (VoW C)**

Militairen dienen (naast de toekenning van de bonificatie (zie volgende paragraaf)) te worden aanzien als personeelsleden die 'actieve diensten' hebben verricht in de zin van de geldende wetgeving, met name de diensten die zijn opgesomd in de tabel opgenomen in de bijlage bij de Algemene wet van 21 juli 1844.

Er bestaat geen enkel element dat verrechtvaardigt waarom militairen, in het kader van de voornoemde pensioenhervorming, uitgesloten zouden blijven van deze bijlage, gelet op het specifieke karakter van het militaire beroep.

4. Er wordt gevraagd om een **expliciete motivering** op te nemen in de **memorie van toelichting** voor het behoud en de inachtneming van de bonificatie van 2 jaar voor de militairen, voor zowel het bepalen van de **loopbaanvoorwaarde** als bij de berekening van het **pensioenbedrag**. De **militaire vakbond ACMP-CGPM** heeft op 04 september 2025 de volgende tekst voorgesteld aan de overheid:

*"Er dient ook opgemerkt te worden dat de dienstjarentoeslag van twee jaar toepasselijk op de militairen die aan de voorziene voorwaarden voldoen, behouden blijft, zowel voor de berekening van het pensioen als voor de opening van het recht op een vervroegd pensioen. Dit is volledig in lijn met het regeerakkoord, dat geen afschaffing voorziet van deze dienstjarentoeslag en de specificiteit van het statuut van militair erkent. De specificiteit van het statuut van de militairen wordt gekenmerkt door het opleggen van verplichtingen en beperkingen die aanzienlijk en onmiskenbaar zwaarder zijn dan deze voor andere ambtenaren en werknemers. Zo wordt van militairen verwacht dat ze bereid zijn extreem geweld toe te passen en te ondergaan, hun leven te wagen en/of een groot risico op ernstige letsels te aanvaarden; geografisch, in tijd en onafhankelijk van de omstandigheden onbeperkt beschikbaar te zijn voor de uitvoering van de bevolen opdracht in meestal penibele omstandigheden, met langdurige afwezigheden van huis tot gevolg; worden ze beperkt in hun bewegingsvrijheid; hebben ze geen stakingsrecht; hebben ze de plicht om continu blijf te geven van een onwankelbare loyaliteit en integriteit die gepaard gaat met een strikte tuchtregeling en gehoorzaamheidsplicht op straffe van sancties; leven ze met beperkingen op de vrijheid van meningsuiting of de keuze van (huwelijks)partner; genieten ze beperkte politieke rechten; zijn de mogelijkheden om andere betaalde activiteiten uit te oefenen gelimiteerd; zijn er beperkingen op de toepassing van de welzijnswetgeving en arbeidstijdregeling; worden ze onderworpen aan periodieke veiligheidsadviezen en veiligheidsscreenings; zijn er opgelegde overplaatsingen en veranderingen van werkplek; zijn er hoge fysieke, morele en medische vereisten; enz.. De dienstjarentoeslag is en blijft derhalve ook in de toekomst gerechtvaardigd door het specifieke statutaire en functionele karakter van de militaire loopbaan."*

Deze verduidelijking van de militaire specificiteit in één van de memories van toelichting die aan de CONEGO werden voorgelegd is naar onze mening noodzakelijk om de bijzondere aard van het militaire beroep te benadrukken, wat de duurzaamheid van de maatregel ten goede moet komen. Daarenboven lijkt het ons van essentieel belang om te anticiperen op eventuele aanvallen van de desbetreffende maatregel bij het Grondwettelijk Hof.



ACMP  
CGPM

5. In het kader van het principe van het behoud van de verworven rechten, lijkt het ons noodzakelijk dat bij wijze van overgangsmaatregel de tantième van 1/50ste voor de toewijzing van de 02 jaar bonificatie behouden blijft voor alle militairen die vóór 01 januari 2027 reeds 12 jaar dienst hebben vervuld als militair van het actief kader. Volgens de huidige versie van het Voorontwerp van wet (VoW A) houdt men slechts rekening met de tantième 1/60<sup>ste</sup> voor de berekening van het pensioenbedrag.
6. De inachtneming van het **bedrag van de regularisatie van studiejaren** (Wet van 2 oktober 2017), bij wijze van overgangsmaatregel, vanaf het moment dat de betrokken militair 45/60 bereikt in de berekening van zijn pensioen (relatieve maximum) (APL B).

Sommige militairen (gerekruteerd op basis van hun diploma) hebben hun studiejaren tijdig en correct laten regulariseren (*in tempore non suspecto*).

Vandaag blijkt uit de toekomstige bepalingen van de pensioenhervorming dat de betrokken militairen verder zullen moeten dienen voorbij hun 56 jaar (63 jaar of zelfs langer). Hierdoor zal de pensioenberekening, vanwege de beperking tot het relatief plafond, geen rekening kunnen houden met deze eerder uitgevoerde regularisatie.

Het is daarom noodzakelijk om deze afgekochte studieperiode mee te nemen in de berekening, zelfs indien het relatieve maximum reeds bereikt wordt door de verplichte verlenging van de loopbaan.

7. **Aanneembaarheid van het Pensioen van ambtenaren voor periodes van verlof, beschikbaarheid, loopbaanonderbreking en andere vormen van afwezigheid (VoW E).**

Van de overheid wordt verwacht dat een **tabel** wordt opgesteld en verstrekt waarin **expliciet de aanneembaarheid van het pensioen voor deze periodes wordt weergegeven**, in samenhang met de militaire statutaire bepalingen, zodat **volledige duidelijkheid** wordt verschaft. Onder andere betreft dit de halftijdse vervroegde uitstapregeling voor militairen (geschiktheid voor maximaal 2 jaar vóór 1 januari 2027 en de wettelijke mogelijkheid voor militairen om weer voltijds te gaan werken).

Daarnaast wordt opgemerkt dat voor militairen, in plaats van ouderschapsverlof, rekening moet worden gehouden met het **ouderbeschermingsverlof**, aangezien laatstgenoemd recht geeft op een onderbrekingsvergoeding ten laste van het Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

8. Aangaande de **afschaffing** van de **perequatie** en het vervangen door een nieuw systeem zoals voorzien in het regeerakkoord, wenst de **militaire vakbond ACMP-CGPM** als representatieve vakorganisatie eveneens **betrokken** te worden bij de het tot stand komen van het **toekomstige systeem** wanneer de ambtenarenstelsels geïntegreerd worden in de **nieuwe welvaartsenveloppe**.



ACMP  
CGPM

9. Aanneembaarheid van het **eerste en het laatste jaar van de loopbaan** indien deze laatste 104 gewerkte dagen of gelijkgestelde dagen tellen in plaats van 156/234 dagen (**VoW G/L**).

De overheid heeft enkel vermeld dat deze 104 dagen (één kwartaal) in aanmerking worden genomen voor militairen in actieve dienst vóór 1 januari 2027 (overgangmaatregel).

Wij dringen erop aan dat deze overgangmaatregel een **permanent karakter krijgt voor het militair personeel (handhaving van het huidige regime van 104 dagen)**. Aangezien de instroommomenten bij Defensie zich doorgaans situeren eind augustus of begin september van ieder kalenderjaar, hebben kandidaat-kaderleden immers geen andere keuze dan op deze tijdstippen hun militaire loopbaan aan te vatten. Met de beoogde aanpassing zouden alle betrokkenen dus automatisch gepenaliseerd worden, zonder dat er enig alternatief voor handen is.

Daarnaast dienen het eerste en het laatste loopbaanjaar te worden samengeteld om te bepalen of de militair voldoet aan de loopbaanvoorwaarde. Indien dit niet het geval is, zouden sommige militairen niet in aanmerking komen voor de verwerking van deze twee specifieke jaren binnen de loopbaanvoorwaarde en zouden zij verplicht langer moeten dienen om aan deze voorwaarde te voldoen.

10. **Afschaffing van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid (VoW J).**

De overheid beoogt de instroom tot het regime van tijdelijke ongeschiktheid van ambtenaren te beëindigen vanaf 1 januari 2026.

Hierdoor ontstaat er een juridische leemte met betrekking tot de bevoegdheden van het bevoegde medische orgaan voor militairen (de Militaire Commissie (Beroepscommissie) voor Geschiktheid en Reform), wanneer een militair definitief medisch ongeschikt wordt verklaard om reden van onder meer het oorzakelijk verband tussen de aandoening en de uitoefening van de dienst, buiten de volgende beslissingen: tijdelijke ongeschiktheid van de functie om gezondheidsredenen en interne overgang (als ambtenaar) (artikelen 141 tot 143 van de wet van 28 februari 2007).

Een aanpassing is vereist op het niveau van de wet - zie zelfs op niveau koninklijk besluit (het KB van 10 augustus 2005 betreffende de Militaire Commissies voor Geschiktheid en Hervorming).

De **militaire vakbond ACMP-CGPM** verzoekt op zijn minst om uitstel van de afschaffing van het pensioen wegens medische ongeschiktheid en handhaving van het huidige regime van tijdelijk pensioen wegens medische ongeschiktheid met omzetting in een tijdelijke invaliditeitsuitkering voor ambtenaren per 1 januari 2028.

Dit uitstel maakt het mogelijk de wettelijke teksten aan te passen zonder dat het betrokken militair personeel in een bijzondere problematische statutaire, administratieve en financiële situatie terechtkomt. Dit geldt temeer omdat er tot op heden geen duidelijkheid is vanuit Defensie, afgezien van verwijzing naar de wet van 6 februari 2003 betreffende sociale bepalingen voor militairen die terugkeren naar het burgerleven.

11. Wil de overheid de militaire specificiteit werkelijk erkennen, dan valt het moeilijk te begrijpen waarom de regering de twee jaar bonificatie (zie paragraaf 4 supra) voor de militairen niet wil



ACMP  
CGPM

toekennen in de loopbaanvoorwaarde van de nieuwe aanvullende mogelijkheid tot vervroegd pensioen in het kader van de lange loopbaan, welke toelaat vanaf 60 jaar met pensioen te gaan mits 42 loopbaanjaren te hebben volbracht, waarbij elk loopbaanjaar minimaal 234 gewerkte dagen telt (VoW L). In het licht van zowel de filosofie van de pensioenhervorming als van de samenhang tussen de beoogde maatregelen, is een bijsturing op dit vlak de logica zelve.

**Slotbepaling:**

De voorliggende wetsontwerpen voldoen ons inziens niet aan de standstill-verplichting voorzien in artikel 23 van de Grondwet. De pensioenrechten zijn immers een volwaardige component van de sociaaleconomische rechten waarvan sprake in alinea 3, 2° van dit grondwetsartikel, dat tot doel heeft de burger te beschermen tegen een wezenlijke afbouw van deze rechten. Deze grondwettelijke verplichting wordt in dit dossier dus niet nageleefd.

Daarenboven valt deze vooropgestelde pensioenhervorming in geen enkel opzicht in overeenstemming te brengen met het standpunt zoals hernomen in het hiervoor geciteerde Algemeen Programma 2024-2028.

De **militaire vakbond ACMP-CGPM** kan zich bijgevolg **NIET akkoord** verklaren met de voorliggende wetsontwerpen en vraagt met aandrang rekening te houden met bovenstaande opmerkingen teneinde de pensioenhervorming met voldoende redelijkheid te kunnen doorvoeren.

Namens de **militaire vakbond ACMP-CGPM**,



Yves HUWART  
Voorzitter



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

### Inleiding

Ter herinnering: de afschaffing van het pensioenstelsel voor militairen draagt voor 435 miljoen euro bij aan een totale besparing van 2,4 miljard euro. Met andere woorden, bijna 20 procent van de inspanning wordt gedragen door het Defensiepersoneel.

Hoewel militairen slechts 0,48 % (Ref. – STATBEL) van de actieve beroepsbevolking vertegenwoordigen, voorziet de regering 435 miljoen euro te besparen op de militaire pensioenen, goed voor ongeveer 18 % (Ref. – Rekenhof) van de totale besparing van 2,4 miljard euro. Dit onevenwicht is even frappant wanneer men de pensioenlast van militairen (1,3 miljard euro in 2023 volgens de statistieken van het SFPD) vergelijkt met de totale pensioenlast in België voor alle stelsels (54,4 miljard euro in 2023 volgens PensionStat.be), ofwel 2,4 %.  
**Met andere woorden: de zeer beperkte militaire gemeenschap draagt een buitensporig groot deel van de last. Een disproportie die vragen oproept over de rechtvaardigheid van deze hervorming.**

*Het gaat dus om minder dan een halve procent van de werknemers die bijna een vijfde van de budgettaire inspanning moeten dragen. Het is belangrijk dat een eerlijke verdeling wordt gegarandeerd om een rechtvaardige overgang te waarborgen.*

Bovendien passen vrijwel alle Europese landen voor hun militairen een andere pensioenleeftijd toe dan de wettelijke pensioenleeftijd.



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

**Ontwerp van wet betreffende de afschaffing van de preferentiële pensioenleeftijd voor militairen en het rijdend personeel van HR-Rail**

**Opmerking:**

Het regeerakkoord voorziet in een geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd met één jaar per jaar vanaf 2027. De memorie van toelichting gaat in dezelfde richting. Voor militairen geboren in 1971 legt het wetsontwerp echter onmiddellijk **een sprong van twee jaar** op (van 56 naar 58 jaar).

In tegenstelling tot de beloften in het regeerakkoord van januari 2025 zijn er nauwelijks overgangs- of aanpassingsmaatregelen voorzien voor militairen die dicht bij hun pensioen staan. Dit schendt het vertrouwensbeginsel, dat nochtans wordt beschermd door het Belgische grondwettelijke recht.

Het regeerakkoord voorziet bovendien in een erkenning van de specificiteit.

**Wij pleiten voor :**

1. Het behoud van een specifiek stelsel;
2. Een volledige herziening van de voorgestelde progressiviteit om het principe van het regeerakkoord te respecteren, namelijk het respecteren van de legitieme verwachtingen van personen die dicht bij de pensioenleeftijd staan, met voldoende overgangsmaatregelen;
3. In het kader van de harmonisatie van de pensioenen moet er een vorm van voorafgaand verlof aan het pensioen worden ingevoerd om een jonge krijgsmacht te behouden en een evenwicht te waarborgen tussen de verschillende veiligheidsberoepen en, ruimer, alle sectoren.

**Conclusie:**

Onze organisatie pleit voor een daadwerkelijke erkenning van de specificiteit van het beroep, rekening houdend met de eerdere aanbevelingen van het Grondwettelijk Hof (Arrest nr. 76/2010). *Een zeer specifieke regelgeving werd uitgewerkt, die zich kenmerkt door bijzonder zware verplichtingen (waaronder de verplichting om het leven te riskeren), door beperkingen van bepaalde fundamentele rechten en vrijheden (waaronder het stakingsverbod) en door zeer specifieke straffen (met een strafrechtelijk karakter). Volgens de ministerraad is GEEN enkel ander statuut vergelijkbaar met het specifieke tuchtstatuut van de militairen – dat volledig gericht is op de operationele capaciteit van het leger –, zelfs niet dat van de politieambtenaren, en ook niet wat men terugvindt in andere Europese landen.*



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

**Ontwerp van wet betreffende de verlenging van de referentieperiode voor de berekening van de pensioenen in de overheidssector**

**Opmerkingen :**

Militairen hebben de afgelopen twee decennia al verschillende wijzigingen ondergaan van de referentieperiode die gekoppeld is aan hun referentiewedde. Oorspronkelijk gebaseerd op het laatst ontvangen loon, werd deze referentiewedde vervolgens berekend op de laatste vijf jaar, daarna op de laatste tien jaar – dit alles binnen minder dan twintig jaar. Nu wordt voorgesteld de referentieperiode geleidelijk uit te breiden naar de volledige loopbaan. Dit betekent dat militairen in ongeveer twintig jaar tijd al met vier opeenvolgende hervormingen van hun referentiewedde zijn geconfronteerd, telkens met de bedoeling het bedrag van hun pensioen te verminderen.

De Raad van State heeft eraan herinnerd dat er een “standstill”-verplichting bestaat, volgens welke geen enkele maatregel de sociale bescherming aanzienlijk mag verminderen zonder legitieme, relevante en proportionele rechtvaardiging. **Dit principe impliceert dat van éénzelfde beroepsgroep niet herhaaldelijk of buitensporig veel offers gedurende hun loopbaan kan worden geëist.**

**Wij pleiten voor:**

1. Een dubbele berekening op basis van het principe van de verworven rechten, waarbij rekening wordt gehouden met de referentiewedde vóór de hervorming (10 jaar) en na de hervorming (waarbij vanaf 2027 het jaar van pensionering de referentieperiode zal vastleggen).
  - a.  $(\text{Jaren gepresteerd tot de hervorming} \times \text{RW}_{10} \times 1/50) + (\text{Jaren te presteren vanaf de hervorming} \times \text{toekomstige RW} \times 1/60)$ ;
2. De referentieperiode moet diegene zijn die van toepassing is in het jaar waarin de militair voor het eerst voldoet aan de voorwaarden voor een vervroegd pensioen;
3. De loopbaantoeelage en de vergoeding hoger kaderlid, die in feite vermomde loonsverhogingen waren om de impact op de perequatie te beperken, moeten worden geïntegreerd in de bezoldiging, hetzij via een budgettaire toewijzing in het kader van overgangsmaatregelen, hetzij door opname in de algemene wet van 21 juli 1844 betreffende de burgerlijke en kerkelijke pensioenen.

**Conclusie:**

De “verworven rechten” zijn momenteel uitgehold: het effect is louter theoretisch en wordt tenietgedaan door de nieuwe berekening van de referentiewedde, die – zoals herinnerd – de basis vormt voor het relatieve plafond. Zonder aanpassing van het ontwerp zal het maximumbedrag van het pensioen in de toekomst dus altijd lager liggen, terwijl de loopbaanduur daarentegen zal toenemen.



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

## Ontwerp van wet betreffende de wijziging van de tantièmes en de verhogingscoëfficiënt

### Opmerkingen :

#### Verhogingscoëfficiënt:

Ondanks de aangebrachte wijzigingen betreuen wij dat de historische lijst van actieve diensten de militairen uitsluit.

Deze uitsluiting leidt er onder meer toe dat een deel van de loopbaan bij Defensie niet in aanmerking wordt genomen wanneer het resterende deel van de loopbaan bij een andere werkgever wordt voltooid (uitgesteld pensioen).

#### Wijziging van de tantièmes:

Historisch gezien definieerde het Pensioenverdrag (1903) verschillende soorten diensten die vervolgens werden opgenomen in de algemene wet van 21 juli 1844, namelijk:

- **Sedentaire diensten:** “diensten verricht in een kantoor, zonder bijzondere inspanning.”
- **Actieve diensten:** “perioden of functies uitgevoerd door ambtenaren in functies die worden gekenmerkt door een hogere zwaarte, bijzondere blootstelling aan weersomstandigheden, vermoeidheid, gevechten of specifieke gevaren.”

**In de toekomst zouden alle beroepen, en in het bijzonder dat van militair, dus worden beschouwd als sedentaire diensten en dus berekend worden aan het tantième 1/60.**

#### Wij pleiten voor:

1. Het behoud van de loopbaanbonificatie van twee jaar in het geval dat de volledige loopbaan bij Defensie wordt doorgebracht, **maar ook de inachtneming van het deel van de loopbaan dat bij Defensie werd doorgebracht** in het kader van een uitgesteld pensioen (hybride loopbaan) via de verhogingscoëfficiënten;
2. Een retroactieve inachtneming van de bij Defensie gepresteerde jaren voor degenen die Defensie hebben verlaten;
3. In het kader van de verworven rechten een verhoging die toelaat het relatieve plafond te overschrijden – via het wetsontwerp dat een vermindering of verhoging van het pensioen vóór of na de wettelijke pensioenleeftijd invoert – ook in de situatie waarin 45/60 zou worden overschreden;
4. Het in aanmerking nemen van de twee jaren bonificatie ook in het stelsel van het vervroegd pensioen “lange loopbaan” 60/42;
5. Het in aanmerking nemen van de twee jaren bonificatie aan 1/50 in het kader van de verworven rechten vóór 2027.



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

**Ontwerp van wet tot wijziging van de toelaatbaarheid voor het pensioen van ambtenaren van perioden van verlof, beschikbaarheid, loopbaanonderbreking en andere vormen van afwezigheid**

**Opmerkingen :**

In het kader van de gewenste harmonisatie op het vlak van de pensioenen, maar ook van een vorm van rechtvaardigheid die vaak wordt aangehaald door de politieke meerderheid.

**Wij pleiten voor:**

1. **De oprichting van een voorafgaand pensioenverlof**, gefinancierd door Defensie, dat vergelijkbaar kan zijn met dat van brandweerlieden, politieambtenaren of cipers – *“met inachtneming van de legitieme verwachtingen van personen die dicht bij de pensioenleeftijd staan, voor wie wij een overgangperiode en voldoende maatregelen voorzien.”*
2. Het eerste incorporatiejaar en het laatste dienstjaar volledig in aanmerking nemen als **een volledig geldig jaar in het kader van de loopbaanvoorwaarde voor het klassiek vervroegd pensioen, evenals voor het vervroegd pensioen lange loopbaan;**
3. Het in uren in aanmerking nemen van operationele perioden of intensieve dienstperiodes overeenkomstig het regeerakkoord – *“De militaire specificiteit zal worden erkend en de deelname aan buitenlandse missies en operationele eenheden zal positief worden gewaardeerd en in aanmerking worden genomen voor het pensioen.”*



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

### Ontwerp van wet tot afschaffing van de perequatie voor de lopende pensioenen

#### Opmerkingen :

De bezoldiging van de militairen stemt niet overeen met de arbeidsmarkt. Zij is ook niet afgestemd op andere bijzondere korpsen die verband houden met de veiligheid.

Bij de laatste loonherwaardering werd, om de impact op de pensioenen te beperken, kunstmatig een loopbaantoelage ingevoerd om het effect op de perequatie te verminderen en zo de "duurzaamheid van het pensioenstelsel in de toekomst" te garanderen.

#### Wij pleiten voor:

1. De integratie van de loopbaantoelage en de vergoeding hoger kaderleden in de bezoldiging, hetzij via een budgettaire toewijzing gekoppeld aan overgangsmaatregelen, hetzij door opname in de algemene wet van 21 juli 1844;
2. Defensie de toelating geven om de baremieke schalen te corrigeren, gezien de loopbaanverlenging die door de hervorming wordt voorzien;
3. De implementatie van de welvaartsenveloppe, in verhouding tot de inspanning die van de militairen wordt gevraagd.



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

### Avant-projet de loi relatif à la pension anticipée

#### Opmerkingen :

Overeenkomstig het regeerakkoord: *“In de toekomst zullen zij dus altijd **met vervroegd pensioen** kunnen gaan volgens de geldende loopbaan- en leeftijdsvoorwaarden. Wij erkennen hier de specificiteit van het militair statuut, waarbij hun deelname aan buitenlandse missies en operationele eenheden positief wordt gewaardeerd en in aanmerking wordt genomen.”*

#### Wij pleiten voor:

1. Het in aanmerking nemen van de twee jaren bonificatie na 12 jaar dienst in het kader van het vervroegd pensioen lange loopbaan 60/42;



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

**Ontwerp van wet tot invoering van een vermindering of verhoging van het pensioen vóór of na de wettelijke pensioenleeftijd**

**Opmerkingen :**

De regering stelt dat wie langer werkt, beloond moet worden met een beter pensioen. Er werd beloofd dat zij die langer zouden werken, hun pensioen overeenkomstig gewaardeerd zouden zien.

**Wij pleiten voor:**

1. **Een verhoging** die toelaat het relatieve plafond te overschrijden in het geval dat:
  - a. men meer dan 45 dienstjaren bereikt (inclusief de bonificaties);
  - b. tussen de eerste mogelijke pensioendatum (vervroegd pensioen) en de wettelijke pensioenleeftijd;
  - c. gedurende de hele overgangperiode waarin er geen loopbaanvoorwaarde is en de loopbaan wordt voortgezet.



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

### **Ontwerp van wet betreffende de afschaffing van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid**

Ter herinnering: de regering-Vivaldi heeft besloten, voor het openbaar ambt, over te gaan tot de afschaffing van het ziektepensioen (voor militairen gaat het om het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid), naar aanleiding van misbruiken die in bepaalde beroepen werden vastgesteld. Défensie had echter met haar statistieken bewezen altijd een goede leerling te zijn, aangezien het aantal definitieve pensioneringen van militairen wegens lichamelijke ongeschiktheid tot de laagste behoorde binnen de bijzondere korpsen.

Gezien deze vaststelling, en rekening houdend met het feit dat Défensie tijd nodig had om haar statuten (wetten) aan te passen, had de minister van Pensioenen een uitstel toegekend tot 1 januari 2028 voordat deze hervorming gevolgen zou hebben voor de militaire gemeenschap. Zonder dit uitstel was het risico op een juridische onzekerheid voor de militairen te groot geweest.

De huidige hervorming veegt de akkoorden met de vorige regering van tafel en eist dat het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid (en ook de pas ingevoerde tijdelijke onderbrekingsuitkering voor ambtenaren) al vanaf 1 januari 2026 wordt afgeschaft. Dit bevestigt opnieuw het gebrek aan erkenning van de specificiteit van het beroep van militair, en de ontkenning dat een militair meer risico loopt voor zijn gezondheid en zelfs voor zijn leven dan andere werknemers.

**Wij pleiten krachtig** voor het respecteren van het akkoord dat met de vorige regering werd gesloten, namelijk een inwerkingtreding van deze maatregel voor de militairen ten vroegste op 1 januari 2028. Dit uitstel is noodzakelijk om het administratief statuut van de militairen (wet!) aan te passen en om tot dan een voldoende juridische zekerheid te waarborgen.

Bovendien is er een sterk politiek draagvlak nodig om een gemakkelijkere interne en externe mobiliteit mogelijk te maken voor militairen die fysiek ongeschikt zijn verklaard. Dit sluit perfect aan bij de wil om zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden.



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

**Ontwerp van wet tot invoering van een arbeidsvoorwaarde in de pensioenstelsels van ambtenaren, werknemers en zelfstandigen**

De periode van verplichte legerdienst (militie) moet blijvend worden beschouwd als een dienst die de burger aan zijn land heeft bewezen. Het is dus noodzakelijk dat de periode van legerdienst geldig blijft voor de pensioenrechten.

Het niet langer in aanmerking nemen van de periode van legerdienst als dienst die recht geeft op pensioen, zou niet alleen de militairen treffen, maar ook alle burgers die in hun jeugd milicien zijn geweest. Dit zou bovendien voordelig zijn voor degenen die, soms op weinig orthodoxe wijze, aan hun dienstplicht zijn ontsnapt en daardoor hun loopbaan vroeger konden beginnen. Het zou ook discriminatie creëren binnen eenzelfde familie (broers en zussen), waarbij de jongste konden worden vrijgesteld van legerdienst en dus ook vroeger op de arbeidsmarkt terechtkwamen.

Daarnaast moet de periode van legerdienst geldig blijven voor de loopbaanduur, zowel voor het klassieke vervroegde pensioen als voor het vervroegd pensioen lange loopbaan (60/42).



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

### Algemene conclusie

Na de analyse van de wetsontwerpen betreffende de pensioenen dringt zich een evidentie op: de hervorming zoals ze wordt voorgesteld, respecteert noch de principes van sociale rechtvaardigheid, noch die van proportionaliteit, noch de politieke verbintenissen uit het regeerakkoord, noch de specificiteit van het militaire beroep.

### Daarom geeft onze organisatie geen goedkeuring aan het geheel van de wetsontwerpen.

Militairen vertegenwoordigen slechts 0,48 % van de werknemers in dit land, maar krijgen bijna een vijfde van de budgettaire inspanning opgelegd. Deze disproportie volstaat op zich al om de onrechtvaardigheid van de hervorming aan te tonen. Erger nog, ze komt bovenop een lange reeks opeenvolgende wijzigingen die in twintig jaar tijd de verworven rechten van de leden van Defensie al aanzienlijk hebben uitgehold.

Het Grondwettelijk Hof heeft eraan herinnerd: geen enkel ander beroep kent een statuut dat vergelijkbaar is met dat van militair, gekenmerkt door de verplichting om te dienen met gevaar voor eigen leven, door zware beperkingen van fundamentele rechten en door een uniek tuchtstelsel. De Raad van State benadrukt op zijn beurt het standstill-beginsel, dat verbiedt om significante en herhaalde sociale achteruitgang op te leggen zonder legitieme, proportionele en relevante rechtvaardiging. Deze waarborgen mogen niet genegeerd worden.

Ten slotte benadrukt het VSOA-Defensie dat, hoewel deze hervorming de minister van Pensioenen in staat stelt aanzienlijke besparingen te realiseren ten koste van de militairen, zij zeer duur zal uitvallen voor de begroting van Defensie. Talrijke analyses hebben sinds bijna een jaar aangetoond dat de pensioenhervorming die zich tegen de militairen richt uiteindelijk meer zal kosten aan de Schatkist, en dus aan de burger.

### Het VSOA-Defensie pleit daarom met klem voor :

- een volledige erkenning van de militaire specificiteit via een redelijke en niet dogmatische hervorming;
- echte en billijke overgangsmaatregelen, ter bescherming van wie dicht bij het pensioen staat;
- een rechtvaardige verdeling van de budgettaire inspanning over alle sectoren;
- het behoud van een jong, operationeel en aantrekkelijk leger, een onmisbare voorwaarde voor de nationale veiligheid.

Defensie mag geen budgettaire aanpassingsvariabele van een regering zijn. Defensie mag niet het dogmatische slachtoffer zijn van een hervorming die de frustratie weerspiegelt van een handvol mensen die er in 2016 niet in slaagden het pensioenstelsel van de militairen te breken. Achter de cijfers staan mannen en vrouwen die ervoor hebben gekozen hun land te dienen met loyaliteit, discipline en moed. De hervorming moet worden herzien voor meer rechtvaardigheid en respect, in overeenstemming met de aangegane verbintenissen en de fundamentele rechtsbeginselen waarop een democratische samenleving moet kunnen rekenen.

**Voor het VSOA-Defensie,**

SLFP-Défense - VSOA-Defensie : Lozenberg 2 - 1932 Zaventem - Tel: 02/223 57 01 - Fax: 02/219 02 15  
info@slfp-defense.be - www.slfp-defense.be - info@vsoa-defensie.be - www.vsoa-defensie.be

22



### N-587 t.e.m. N-595

- N-587: Voorontwerp van wet tot uitdoving van de preferentiële pensioenleeftijden voor de militairen en het rijdend personeel van HR-rail**  
**N-588: Voorontwerp van wet met betrekking tot de verlenging van de duur van de referentiewedde bij de berekening van de ambtenarenpensioenen**  
**N-589: Voorontwerp van wet met betrekking tot de wijziging van de tantièmes en de verhogingscoëfficiënt**  
**N-590: Voorontwerp van wet tot wijzigingen inzake de aanneembaarheid voor het ambtenarenpensioen van perioden van verlof, disponibiteit, loopbaanonderbreking en andere vormen van afwezigheid**  
**N-591: Voorontwerp van wet tot afschaffing van de perequatie voor de lopende pensioenen**  
**N-592: Voorontwerp van wet met betrekking tot het vervroegd pensioen**  
**N-593: Voorontwerp van wet tot invoering van een vermindering of verhoging bij toekenning vóór of na de wettelijke pensioenleeftijd**  
**N-594: Voorontwerp van wet tot afschaffing van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid**  
**N-595: Voorontwerp van wet houdende invoering van een werkvoorwaarde in de pensioenregelingen van de ambtenaren, werknemers en zelfstandigen**

#### **Advies ACV Openbare Diensten – CSC Services Publics**

ACV Openbare Diensten – CSC Services Publics gaat **NIET AKKOORD** met voorontwerpen van wetten hierboven vermeld;

#### **Motivatie :**

#### **Protocol van niet-akkoord bij de 9 voorontwerpen van Wet over de herziening van het militaire pensioenen en de afbouw van het ambtenarenpensioen**

##### **Algemeen militairen**

De afschaffing van het militair pensioen levert een besparing op van 435 miljoen euro op een totaal van 2,4 miljard euro. Dat betekent dat bijna 20% van de totale inspanning gedragen wordt door het Defensiepersoneel, terwijl militairen slechts 0,48% van de werkende bevolking uitmaken (bron: STATBEL). Het plan voorziet dus 435 miljoen besparingen op militaire pensioenen, goed voor 18% van de totale inspanning (bron: Rekenhof).

Dit staat in schril contrast met de werkelijke kost: in 2023 bedroegen de militaire pensioenen 1,3 miljard euro, tegenover een totale pensioenuitgave in België van 54,4 miljard euro (bron: SFPD en PensionStat.be).

Militairen vertegenwoordigen amper 2,4% van de pensioenkosten, maar worden toch met een onevenredig grote last van de hervorming geconfronteerd.

Kortom: minder dan een half procent van de werkenden moet bijna een vijfde van de budgettaire inspanning leveren. Dit roept ernstige vragen op over de billijkheid van de hervorming. Bovendien geldt in de meeste Europese landen voor militairen een ander pensioenstelsel met een afwijkende pensioenleeftijd.

Het Grondwettelijk Hof heeft het al herhaald: geen enkel ander beroep kent een statuut dat vergelijkbaar is met dat van de militairen, gekenmerkt door de verplichting te dienen met gevaar voor eigen leven, door zware beperkingen van fundamentele rechten en door een uniek tuchtstelsel. De Raad van State benadrukt op zijn beurt het standstill-beginsel, dat verbiedt om significante en herhaalde sociale achteruitgangen op te leggen zonder legitieme rechtvaardiging, noch zonder toetsing aan evenredigheid of relevantie. Deze waarborgen mogen niet genegeerd worden.

Ten slotte onderstrepen wij dat, hoewel deze hervorming de minister van Pensioenen toelaat om substantiële besparingen te realiseren ten koste van de militairen, zij de Defensiebegroting zeer zwaar zal belasten. En talrijke analyses hebben sinds bijna een jaar aangetoond dat de pensioenhervorming, die zich tegen de militairen richt, uiteindelijk duurder zal uitvallen voor de Schatkist, en dus voor de burger.

De vakorganisaties vragen daarom met klem:

- Een volledige erkenning van de militaire specificiteit, via een redelijke en rechtvaardige hervorming.
- Eerlijke overgangsmaatregelen, die de rechten beschermen van wie dicht bij het pensioen staat.
- Een rechtvaardige verdeling van de budgettaire inspanning over alle sectoren.
- Het behoud van een jonge, operationele en aantrekkelijke strijdmacht, noodzakelijk voor de nationale veiligheid.

Defensie mag geen budgettaire pasmunt worden. De hervorming mag geen dogmatische strafmaatregel zijn, ingegeven door oude frustraties. Achter de cijfers staan mannen en vrouwen die hun land dienen met loyaliteit, discipline en moed.

De hervorming moet worden herzien, in het teken van rechtvaardigheid, respect en de fundamentele rechtsbeginselen die een democratische samenleving waardig is.

### **N587 - Voorontwerp van wet tot uitdoving van de preferentiële pensioenleeftijden voor de militairen en het rijdend personeel van HR-rail**

Het regeerakkoord voorziet vanaf 2027 een geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd met één jaar per jaar.

De inleiding van de memorie van toelichting gaat in dezelfde richting. Voor militairen geboren in 1971 legt het voorontwerp van wet echter onmiddellijk een sprong van twee jaar op (van 56 naar 58 jaar).

In tegenstelling tot de beloften opgenomen in het regeerakkoord van januari 2025, zijn er nauwelijks aanpassings- of overgangsmaatregelen voorzien voor militairen die dicht bij hun pensioen staan. Dit schendt het beginsel van het gewettigd vertrouwen, dat nochtans door het Belgische grondwettelijke recht wordt beschermd.

Bovendien voorziet het regeerakkoord in een erkenning van de specificiteit.

Wij pleiten voor een daadwerkelijke erkenning van de specificiteit van het beroep, rekening houdend met de eerdere aanbevelingen van het Grondwettelijk Hof – (Arrest van het Grondwettelijk Hof nr. 76/2010). Er werd een zeer specifieke regelgeving uitgewerkt, die wordt gekenmerkt door bijzonder zware verplichtingen (waaronder de verplichting te dienen met gevaar voor eigen leven), door beperkingen van bepaalde fundamentele rechten en vrijheden (waaronder het stakingsverbod) en door zeer specifieke (strafrechtelijke) sancties. Volgens de Ministerraad is GEEN enkel ander statuut vergelijkbaar met het specifieke tuchtrechtelijke statuut van militairen – dat gericht is op de operationele capaciteit van het leger –, zelfs niet dat van de politiediensten, noch met wat in andere Europese landen gangbaar is.

Wij verzoeken:

1. Het behoud van een specifiek stelsel;
2. Een volledige herziening van de voorgestelde progressiviteit in het voorontwerp van wet, teneinde het in het regeerakkoord vastgelegde principe te respecteren – namelijk de legitieme verwachtingen van personen die dicht bij de pensioenleeftijd staan te vrijwaren, waarvoor wij een voldoende overgangperiode en -maatregelen voorzien;
3. In het kader van de harmonisatie van de pensioenen is het essentieel dat er een vorm van voorafgaand verlof vóór het pensioen wordt gecreëerd om een jonge krijgsmacht te garanderen en een evenwicht te bewaren tussen de verschillende veiligheidsberoepen en, meer in het algemeen, alle sectoren.
4. Het behoud van de loopbaanbonificatie van twee jaar voor wie zijn volledige loopbaan bij Defensie doorbrengt, én de gedeeltelijke erkenning hiervan in hybride loopbanen via de verhogingscoëfficiënten.
5. Een retroactieve erkenning van de jaren bij Defensie voor wie Defensie intussen verlaten heeft.
6. Een overschrijding van het relatieve plafond is mogelijk bij de wettelijke leeftijd (bonus) maar we willen dit ook als we de tantième 45/60 overschrijden.
7. De twee bonificatiejaren laten meetellen in het stelsel van het vervroegd pensioen “lange loopbaan” (60/42).
8. De twee bonificatiejaren laten meetellen tegen 1/50 in het kader van de verworven rechten vóór 2027 voor wie op 1 januari 2027 12 jaar dienst heeft.
9. De invoering van een voorafgaande oppensioenstelling, gefinancierd door Defensie, dat vergelijkbaar zou kunnen zijn met dat van brandweerlieden, politieagenten of cipers – *“Met respect voor de legitieme verwachtingen van personen die dicht bij de pensioenleeftijd staan, waarvoor wij een voldoende overgangperiode en -maatregelen voorzien.”*
10. De erkenning van het eerste jaar van inlijving en het laatste dienstjaar als een volledig toerekenbaar jaar in het kader van de loopbaanvoorwaarde voor het klassieke vervroegd pensioen, evenals voor het vervroegd pensioen voor lange loopbanen;
11. De berekening in uren van operationele periodes of intensieve dienstperiodes, overeenkomstig het regeerakkoord – *“De militaire specificiteit zal worden erkend en de deelname aan buitenlandse missies en operationele eenheden zal positief worden gevaloriseerd en in aanmerking worden genomen voor het pensioen.”*
12. Langere overgang waarbij iedereen die 7 jaar voor zijn pensioen staat ten laatste op 60 jaar op ambtshalve pensioen kan. Deze vrijwaring van 7 jaar is belangrijk omdat deze groep al verminderde statutaire rechten kende. Zo werden aanvragen voor het volgen van bepaalde cursussen, sociale promotie, ... geweigerd met als reden dat dit niet genoeg kon renderen omdat men 7 jaar later op pensioen werd geplaatst. Daarnaast vragen we de ambtshalve pensionering verder per jaar op te trekken tot ze de leeftijd van 67 jaar heeft bereikt. Daarnaast moet de mogelijkheid worden geboden om na de ambtshalve pensioendatum vrijwillig de loopbaan te verlengen als actief militair. En de cohorten met een ambtshalve pensioenleeftijd die groter is dan 60 jaar, kan ook een pensioen op aanvraag bekomen mits het voldoen aan de loopbaanvoorwaarden.

Minimale overgangsmatregelen:

|        | Cohorten | Leeftijd<br>ambtshalve pensioen | Vrijwillige verlenging<br>van de loopbaan<br>(VVML) | Pensioen op aanvraag |
|--------|----------|---------------------------------|---|----------------------|
| 7 jaar | 1971     | 57 jaar                         | VVML mogelijk                                       |                      |
|        | 1972     | 58 jaar                         | VVML mogelijk                                       |                      |
|        | 1973     | 59 jaar                         | VVML mogelijk                                       |                      |
|        | 1974     | 60 jaar                         | VVML mogelijk                                       |                      |
|        | 1975     | 60 jaar                         | VVML mogelijk                                       |                      |
|        | 1976     | 60 jaar                         | VVML mogelijk                                       |                      |
|        | 1977     | 60 jaar                         | VVML mogelijk                                       |                      |
|        | 1978     | 61 jaar                         | VVML mogelijk                                       | Loopbaanvoorwaarden  |
|        | 1979     | 62 jaar                         | VVML mogelijk                                       | Loopbaanvoorwaarden  |
|        | 1980     | 63 jaar                         | VVML mogelijk                                       | Loopbaanvoorwaarden  |
|        | 1981     | 64 jaar                         | VVML mogelijk                                       | Loopbaanvoorwaarden  |
|        | 1982     | 65 jaar                         | VVML mogelijk                                       | Loopbaanvoorwaarden  |
|        | 1983     | 66 jaar                         | VVML mogelijk                                       | Loopbaanvoorwaarden  |
|        | 1984     | 67 jaar                         | VVML mogelijk                                       | Loopbaanvoorwaarden  |

Voor wat betreft de bezoldiging:

De militaire bezoldiging is niet marktconform en niet afgestemd op andere veiligheidsberoepen. Bij de laatste loonsverhoging werd een kunstmatige loopbaanvergoeding ingevoerd om de impact op de perequatie op de pensioenen te beperken.

Wij verzoeken:

1. Integratie van de loopbaantoelage en de vergoeding voor hogere kaderleden in de wedde.
2. De defensiestaf om de vierjaarlijkse vergelijkende analyse van de evolutie van de weddeschalen met deze van het veiligheids- en defensielandschap van het federaal openbaar ambt uit te voeren zoals voorzien in het protocol N536 betreffende de onderhandelingen die op 19 november 2021 werden gevoerd in het onderhandelingscomité van het militair personeel. Dit met het oog op het marktconform maken van de militaire bezoldiging.

### **N588 - Voorontwerp van wet met betrekking tot de verlenging van de duur van de referentiewedde bij de berekening van de ambtenarenpensioenen**

Dé maatregel bij uitsteking die, gelet op de cumulerende werking van alle maatregelen, langer werken voor veel minder pensioen in praktijk brengt.

Onder het voorwendsel van een harmonisering met de private sector, waarbij er blijkbaar kan gewerkt worden met fictieve weddes en/of toelagen die wel meetellen. Een aanzienlijke besparing voor de overheid. Totaal onverteerbaar voor de vakorganisaties. De ultieme verarming van de ambtenaren. Het enige voordeel is de spreiding in de tijd van de maatregel.

De regering maakt niet komaf met een ongelijkheid maar met een verschil dat aanvaard werd door het Grondwettelijk Hof. Het is een louter politieke keuze om een sterke eerste pensioenpijler op termijn drastisch af te bouwen voor de ambtenaren.

Het regeerakkoord voorziet de mogelijkheid voor de invoering van een tweede pijlerpensioen voor statutairen pas van zodra de nieuwe berekening van het pensioen van statutaire ambtenaren gelijk wordt aan het pensioen van contractueel overheidspersoneel. Dit is veel te laat. Een tweede pijler veronderstelt immers een opbouw. Als de regering deze maatregel niet schrapt, moet deze mogelijkheid al worden voorzien vanaf 1/1/2027, vooral gezien de impact van de andere maatregelen in deze hervorming. Minstens moet ook worden nagedacht, in het kader van de harmonisering, over de gelijkstelling van het pensioen van een ambtenaar met dat van een pensioen in de private sector met inbegrip van zijn 2de pijler, in het kader van de harmonisering.

Voor de vaststelling van het minimum pensioen en pensioenen lager dan het minimumpensioen moet blijvend worden uitgegaan van een referentiewedde van vijf jaar.

Voor het personeelslid dat verder blijft werken na zijn vroegste P-datum verzoeken we dat de berekening van de termijn van de referentiewedde op de vroegste P-datum wordt vastgeklikt.

De opheffing van het ongerechtvaardigd verschil in wedde naargelang de ambtenaar in december of in een andere maand van het jaar aan de voorwaarden voor een (vervroegd of niet-vervroegd) pensioen voldoet.

Wij verzoeken:

1. Dat de berekening van de termijn van de referentiewedde wordt vastgeklikt op de referentieperiode van het jaar waarin de militair voor het eerst aan de voorwaarden voor vervroegd pensioen voldoet.
2. Als verworven rechten dienen de prestaties van voor 1 januari 2027 berekend worden aan de referentiewedde van 10 jaar en de tantième van 1/50. De toekomstige prestaties kunnen dan berekend worden via het nieuwe systeem.

## **N589 - Voorontwerp van wet met betrekking tot de wijziging van de tantièmes en de verhogingscoëfficiënt**

De roekeloze afschaffing van de preferentiële tantièmes (samen met de beperking van de verloven voorafgaand aan pensioen), miskennen het belastende karakter van bepaalde functies! Nergens erkent de regering nog het belastende karakter van de beroepen. De instelling van een gradueel te verlagen verhogingscoëfficiënt voor sommige beroepsgroepen is "too little, too late". En we moeten onderling strijden om op de lijst te komen.

Militairen hebben een tantième van 1/50ste maar hebben geen verhogingscoëfficiënt omdat ze ambtshalve op pensioen worden gesteld op 56, 59 en 61 jaar volgens de graad zonder dat er loopbaanvoorwaarden moeten worden aangetoond.

Door de afschaffing van het ambtshalve pensioen voor militairen, moeten militairen ook voldoen aan loopbaanvoorwaarden om een pensioen op aanvraag te bekomen. Zij genieten niet van een verhogingscoëfficiënt maar krijgen in de plaats 2 jaar bonificatie die meetelt voor de berekening van het pensioen en voor de loopbaanvoorwaarde. Deze 2 jaar bonificatie wordt echter enkel toegekend aan de militair die als militair op pensioen gaat. Militairen die Defensie verlaten omdat ze bijvoorbeeld het medisch niet meer aankunnen en daarom van job veranderen na bijvoorbeeld 35 jaar actieve dienst als militair verliezen deze twee jaar bonificatie aangezien deze niet wordt toegekend voor het uitgestelde pensioen.

Wij verzoeken:

1. Het integraal behoud van het voordelige tantième van 1/50<sup>ste</sup> voor de militairen, evenals het behoud van het huidige bijzondere regime. Dit uit respect voor de zware belasting en als erkenning van de specificiteit.
2. De bonificatie van twee jaar die de militairen na 12 jaar dienst krijgen, alsook de militaire legerdienst in aanmerking nemen voor het voldoen aan de voorwaarden lange loopbaan (60/42) evenals voor de gewone vervroegingsvoorwaarden (60/44)
3. Als verworven recht de bonificatie van twee jaar voor militairen die op 1 januari 2027, 12 jaar dienst hebben en dus de bonificatie hebben verworven, berekenen aan het voordelige tantième van 1/50<sup>ste</sup>.
4. Om evenals voor het onderwijs, de personeelsleden van de actieve diensten, het operationeel kader van de politie en de beroepsbrandweermannen een verhogingscoëfficiënt te voorzien van 1,025 (momenteel nog 1,05) voor de militairen van het actief kader die een uitgesteld pensioen krijgen voor de periode dat ze deel uitmaakten als militair van het actief kader. Zo wordt ook voor de militair die niet in de mogelijkheid is om als militair op pensioen te gaan, de periode dat hij militair van het actief kader was gewaardeerd en erkend. Dit is erkenning van de specificiteit en de inzet als militair.

### **N590 - Voorontwerp van wet tot wijzigingen inzake de aanneembaarheid voor het ambtenarenpensioen van perioden van verlof, disponibiteit, loopbaanonderbreking en andere vormen van afwezigheid**

Deze maatregelen kennen een aanzienlijk hogere opbrengst dan eerst geraamd.

Het beperken van de aanneembaarheid van afwezigheden is dan ook ingrijpend en, in combinatie met de andere maatregelen, onverteerbaar en onbillijk voor de vakorganisaties, vertegenwoordigers van het overheidspersoneel.

Zij zetten in praktijk genadeloos om wat de regering wil: langer werken voor minder pensioen. Met impact inderdaad zowel op de datum van pensionering als het pensioenbedrag. Ze hollen de bestaande maatregelen voor werkbaar werk uit.

De tekst voorziet niet in overgangsmaatregelen voor de perioden van loopbaanonderbreking die zijn gestart in de loop van 2025 en die lopen tot na 1 januari 2026.

De volledige aanneembaarheid van de halftijdse vervroegde uitstap die militairen kunnen nemen vanaf hun 51<sup>ste</sup> jaar en die onomkeerbaar is. Eénmaal in het systeem, kan de militair niet meer terug. Voor de militairen die op 1 januari 2026 met halftijdse vervroegde uitstap zijn, moet deze periode volledig aanneembaar zijn.

Er zijn tal van verloven waar niemand een precies overzicht van heeft. Het is onduidelijk wat wel en niet mee kan tellen.

### **N591 - Voorontwerp van wet tot afschaffing van de perequatie voor de lopende pensioenen**

Het afschaffen van de perequatie gaat volgens het regeerakkoord gepaard met de inkanteling in een welvaartsenveloppe, te delen met de ambtenaren, zelfstandigen en werknemers. Die moet nog met de sociale partners worden besproken. Het advies van de sociale partners is pas verwacht tegen eind 2027. Het zal pas de

volgende legislatuur zijn die dit hiervoor budget moet voorzien (lees: de factuur doorschuiven naar de volgende regering).

Volledig schrappen van de perequatie is een rechtstreeks ingrijpen op lopende pensioenen en bijgevolg op de verworven rechten van wie het geniet.

Wij verzoeken:

1. De perequatie behouden wordt tot het alternatief gekend is.

## **N592 - Voorontwerp van wet met betrekking tot het vervroegd pensioen**

Langer werken is de boodschap. Het ambtshalve pensioen van militairen wordt afgeschaft waardoor militairen onder het algemeen systeem vallen. Dit houdt in dat een militair zonder voorwaarden op pensioen kan gaan vanaf de leeftijd van 66 jaar. (67 jaar vanaf 2030) in plaats van 56, 59, 61 jaar volgens graad vandaag. Dit houdt in dat een militair tot 11 jaar langer dan vandaag moet werken. Om langer te kunnen werken als militair, moet werkbaar werk worden voorzien. We stellen echter vast dat de vorige regeringen de functies werkbaar werk die er bestonden bij Defensie, stelselmatig heeft geoutsourcet.

Gewone loopbanen:

Militairen zullen eveneens een pensioen op aanvraag kunnen bekomen mits het voldoen aan loopbaanvoorwaarden. Zo kan een militair een pensioen op aanvraag bekomen op zijn 60<sup>ste</sup> indien hij minimaal 42 jaar (44 jaar – 2 jaar bonificatie) werken kan aantonen. Voor het in aanmerking nemen van een loopbaanjaar moet de militair dan 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen kunnen aantonen. De militair moet aan de loopbaanvoorwaarden voldoen voor de volledige loopbaan. Dus ook voor de jaren voor 1 januari 2027. Dit is een inbreuk op de verworven rechten omdat het ingrijpt op het verleden, die we niet meer kunnen wijzigen.

Wij verzoeken:

1. Dat de jaren voor 1 januari 2027, elk jaar als militair wordt aangenomen als loopbaanjaar.
2. Dat een tolerantie maatregel wordt getroffen voor de erkenning van het eerste en laatste loopbaanjaar, ook al wordt de 156 dagen niet bereikt.
3. Dat deze tolerantie maatregel van twee loopbaanjaren ook kan gebruikt worden tijdens de loopbaan als de militair dagen tekortkomt.
4. Een echt eindeloopbaanbeleid, en werkbaar werk dat geen lege doos is, zijn noodzakelijk om langer te kunnen werken, nu de militair minstens 4 jaar langer dient te werken.

Lange loopbanen:

Voor wie belastend werk verricht heeft de overheid een nieuwe maatregel gecreëerd. Hierdoor wordt een pensioen op aanvraag mogelijk vanaf de leeftijd van 60 jaar en minimum 42 gewerkte jaren met 234 effectief gewerkte dagen. Behalve tijdelijke werkloosheid wordt geen enkele andere periode in aanmerking genomen als gelijkgestelde dagen.

Wij verzoeken:

1. Niet alleen recht op vervroegd pensioen na 42 jaar werken met 234 dagen, maar ook recht op een volledig pensioen en niet 42/45sten.
2. Behalve tijdelijke werkloosheid ook andere dagen als gelijkgestelde dagen aan te nemen, zoals onder andere:
  - Militaire dienstplicht,
  - 2 jaar bonificatie voor militairen na 12 jaar gepresteerde diensten,
  - Thematische verloven,
  - 4 dagenwerkweek,
  - Zorg- en opleidingsverloven,
  - ...

### **N593 - Voorontwerp van wet tot invoering van een vermindering of verhoging bij toekenning vóór of na de wettelijke pensioenleeftijd**

Malus:

De cumulatieve voorwaarden (35 jaar loopbaan met elk minimaal 156 effectieve werkdagen én in totaal 7020 effectieve werkdagen) om aan de malus te ontsnappen, zijn veel te streng en treft mensen met lagere lonen in belastende jobs, laaggeschoolden, zwaar zieken, vrouwen en anderen die hun loopbaan inkorten om zorg op te nemen in het gezin (kinderen en ouderen)

De malus maakt van vervroegd pensioen ten onrechte een luxeproduct en gaat verkeerdelijk uit van een gelijke levensverwachting voor iedereen.

Het is een strafmaatregel voor wie vervroegd met pensioen gaat, terwijl ze wel dat recht hebben. De malus houdt geen rekening met de zwaarte en de belasting van het beroep van militair, noch met de realiteit van de werkomstandigheden. Ze houdt geen rekening met zware zieken, zoals bijvoorbeeld kankerpatiënten: als ze geluk hebben het te overleven ondervinden ze er blijvend hinder van.

Wij verzoeken:

1. De annulering van de malus

Bonus:

De bonus wordt pas toegekend vanaf de wettelijke pensioenleeftijd van 66 jaar (67 in 2030). De bonus is discriminerend voor een zwaar en belastend beroep zoals dat van de militairen. Langer werken als militair na de leeftijd van 66/67 jaar is onrealistisch.

Wij verzoeken:

1. De bonus toe te kennen voor de militairen die langer werken vanaf de P-datum.

## N594 - Voorontwerp van wet tot afschaffing van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid

De regering-Vivaldi heeft beslist om, voor het openbaar ambt, het ziektepensioen (voor de militairen gaat het om het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid) af te schaffen, naar aanleiding van vastgestelde misbruiken in bepaalde beroepen. Defensie had toen met zijn statistieken aangetoond altijd een goede leerling te zijn geweest, aangezien het aantal militairen dat definitief met pensioen werd gestuurd wegens lichamelijke ongeschiktheid, tot de laagste behoorde binnen de speciale korpsen. Daarom en rekening houdend met de noodzaak voor Defensie om tijd te krijgen om zijn statuten (wetten) aan te passen, had de minister van Pensioenen een uitstel toegekend tot 1 januari 2028 voordat deze hervorming gevolgen zou hebben voor de militaire gemeenschap. Zonder dit uitstel was het risico op het ontstaan van een juridische onzekerheid voor de militairen te groot. De huidige hervorming veegt de met de vorige regering gesloten akkoorden van tafel en zorgt ervoor dat het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid (en zelfs de nog maar pas ingevoerde tijdelijke onderbrekingsuitkering voor ambtenaren) wordt afgeschaft vanaf 1 januari 2026. Dit bevestigt opnieuw het gebrek aan erkenning van de specificiteit van het militaire beroep, en de ontkenning dat een militair meer risico neemt voor zijn gezondheid en zelfs voor zijn leven dan andere werknemers.

Wij pleiten met klem voor de naleving van het met de vorige regering gesloten akkoord, namelijk een inwerkingtreding van deze maatregel voor de militairen ten vroegste op 1 januari 2028. Deze termijn is noodzakelijk om het administratief statuut van de militairen (wet!) te wijzigen en intussen voldoende rechtszekerheid te behouden.

Daarnaast is er een stevig politiek draagvlak nodig om de interne en externe mobiliteit van fysiek ongeschikt verklaarde militairen te vergemakkelijken. Dit sluit perfect aan bij de wil om zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden.

Wij verzoeken:

1. Het behoud van de huidige TAVA regeling minstens tot ze volledig in werking treedt in 2028. Een afschaffing kan pas nadat de TAVA grondig werd geëvalueerd.
2. De inwerkingtreding voor Defensie uit te stellen tot 1 januari 2028.
3. Het nieuwe systeem de band met de werkgever niet verbreekt om re-integratie mogelijk te maken.
4. Gezien het risico voor arbeidsongevallen voor militairen zeer hoog is dient een extra verzekering gewaarborgd loon inclusief toelagen en vergoedingen afgesloten worden.
5. Een degelijk en sluitend opvangnet voor militairen die niet meer terug aan het werk kunnen.

## N595 - Voorontwerp van wet houdende invoering van een werkvoorwaarde in de pensioenregelingen van de ambtenaren, werknemers en zelfstandigen

De invoering van de werkvoorwaarde "*daadwerkelijk gewerkte dagen*" toont dat de beloofde harmonisatie niet wordt nageleefd. Deze voorwaarde geldt enkel voor ambtenaren en werknemers, niet voor zelfstandigen. Dat verschil is belangrijk, omdat het gevolgen heeft voor de malus, het recht op vervroegde uittreding 60-42 en het minimumpensioen.

Werknemers en ambtenaren moeten hun gewerkte dagen bewijzen en ze worden geregistreerd, bij zelfstandigen wordt de kwartaalbijdrage aangenomen als gewerkte dagen. Dit is een discriminatie tussen de verschillende stelsels.

Voor ambtenaren voorziet deze nieuwe regeling dat ziekteperiodes met behoud van volledig loon slechts tot 30 kalenderdagen per jaar meetellen als effectief gewerkte dagen. In de privésector vallen deze 30 dagen samen met de periode van gewaarborgd loon, die volledig gelijkgesteld wordt met effectieve arbeid en meerdere keren per jaar kan voorkomen. Door de gelijkstelling in de openbare sector te beperken tot 30 dagen, creëert deze hervorming een vorm van discriminatie. Dat staat haaks op het principe van harmonisatie, dat nochtans steeds als basis voor de hervorming is aangekondigd.

Het voorontwerp houdt geen rekening met pogingen om deeltijds werk te hervatten (verminderde prestaties om medische redenen), terwijl de regering juist het belang van werken en re-integratie benadrukt. Progressieve werkhervatting moet voor 100% meetellen.



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

Brussel, 02 oktober 2025

**Betref:** Samenvatting CONEGO Defensie N587 t.e.m. N595

**Titel:** *Inleiding en overkoepeling dossiers N587 t.e.m. N595*

## **Protocol van Niet-Akkoord voor alle voorontwerpen van wet over de herziening van het militair pensioen**

### **Artikel 1 – Protocol – Algemene Inleiding en Begeleiding**

De door de regering voorgelegde pensioenhervorming kan onmogelijk worden beschouwd als het resultaat van een daadwerkelijke onderhandeling in naleving van het vakbondsstatuut. Er zijn drie fundamentele redenen waarom dit proces niet voldoet aan de vereisten van een substantiële en doelmatige onderhandelingsprocedure.

In de eerste plaats was de zogenaamde onderhandeling niet meer dan een schijnvertoning. De bijeenkomsten beperkten zich tot een loutere uiteenzetting van teksten die reeds voorlagen en die door iedereen konden worden gelezen. Van een inhoudelijke dialoog of ruimte voor reële beïnvloeding van de besluitvorming was geen sprake.

In de tweede plaats bleek herhaaldelijk dat de vertegenwoordigers van de overheid niet over een daadwerkelijk onderhandelingsmandaat beschikten. Dit maakte een evenwichtige en effectieve onderhandeling onmogelijk. Het ontbreken van een volwaardig mandaat staat haaks op de verplichting van de overheid om op een loyale en doelmatige manier te onderhandelen met de representatieve vakorganisaties.

In de derde plaats werden de zogenaamde “aanpassingen” die tijdens de laatste zitting van Comité A en tijdens Conego Defensie werden voorgelegd, gereduceerd tot zuivere wetswijzigingen. Deze betroffen slechts technische verduidelijkingen of aanvullende passages in de memorie van toelichting. Inhoudelijk werd geen enkel gevolg gegeven aan de vele fundamentele aanbevelingen, bezwaren en noodkreten die door de representatieve vakorganisaties zijn geformuleerd.

De onderhandelingsprocedure is nochtans een substantiële voorafgaande formaliteit die niet alleen een formeel karakter heeft, maar ook een effectief karakter moet bezitten. Dat houdt in dat vakorganisaties op een reële wijze invloed moeten kunnen uitoefenen op de inhoud van de hervorming. De huidige houding van de regering miskent dit beginsel volledig. In de aangepaste teksten werd immers zo goed als niets weerhouden van de inhoudelijke inbreng van de vakorganisaties; het beperkte zich tot technische wijzigingen zonder enige tegemoetkoming aan de kern van de bezorgdheden.

Dit protocol dient daarom niet alleen als begeleidende inleiding op de afzonderlijke thematische protocollen die volgen, maar ook als formeel vastgestelde klacht over de wijze waarop de zogenaamde onderhandelingen zijn verlopen. Het is onze stellige overtuiging dat de huidige hervorming niet beantwoordt aan de vereisten van een loyale, substantiële en doelmatige onderhandelingsprocedure zoals voorzien in het vakbondsstatuut.



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

## Artikel 2 – Algemeen militairen

De hervorming legt een buitensporig zware last op het Defensiepersoneel. Er wordt 435 miljoen euro bespaard op de militaire pensioenen, tegenover een totale inspanning van 2,4 miljard euro. Dat betekent dat bijna één vijfde van de totale besparing uitsluitend door militairen wordt gedragen, terwijl hun aandeel in de actieve bevolking minimaal is.

Deze aanpak staat in schril contrast met de feitelijke kost. In 2023 bedroegen de militaire pensioenen 1,3 miljard euro, tegenover een totale pensioenuitgave van 54,4 miljard euro. Met andere woorden: militairen vertegenwoordigen amper 2,4% van de totale pensioenlast, maar worden toch verantwoordelijk gemaakt voor bijna 20% van de besparingen.

Een dergelijke scheeftrekking kan onmogelijk als rechtvaardig of proportioneel worden beschouwd. Ze creëert een vorm van discriminatie waarbij een kleine beroepsgroep structureel zwaarder wordt geraakt dan andere categorieën. Bovendien staat dit haaks op de Europese praktijk, waar de specifieke aard van het militair beroep doorgaans wordt erkend via een afzonderlijk pensioenstelsel en een afwijkende pensioenleeftijd.

Het Grondwettelijk Hof heeft het al herhaald: geen enkel ander beroep kent een statuut dat vergelijkbaar is met dat van de militairen, gekenmerkt door de verplichting te dienen met gevaar voor eigen leven, door zware beperkingen van fundamentele rechten en door een uniek tuchtstelsel. De Raad van State benadrukt op zijn beurt het standstill-beginsel, dat verbiedt om significante en herhaalde sociale achteruitgangen op te leggen zonder legitieme rechtvaardiging, noch zonder toetsing aan evenredigheid of relevantie. Deze waarborgen mogen niet genegeerd worden.

Ten slotte onderstrepen wij dat, hoewel deze hervorming de minister van Pensioenen toelaat om substantiële besparingen te realiseren ten koste van de militairen, zij de Defensiebegroting zeer zwaar zal belasten. En talrijke analyses hebben sinds bijna een jaar aangetoond dat de pensioenhervorming, die zich tegen de militairen richt, uiteindelijk duurder zal uitvallen voor de Schatkist, en dus voor de burger.

ACOD-Defensie vraagt daarom met klem:

- Een volledige erkenning van de militaire specificiteit, via een redelijke en rechtvaardige hervorming.
- Eerlijke overgangsmaatregelen, die de rechten beschermen van wie dicht bij het pensioen staat.
- Een rechtvaardige verdeling van de budgettaire inspanning over alle sectoren.
- Het behoud van een jonge, operationele en aantrekkelijke strijdmacht, noodzakelijk voor de nationale veiligheid.
- Compenserende maatregelen om de pensioenimpact op te vangen via een Sociaal akkoord binnen Defensie met een degelijke financiële enveloppe.



**ACOD-Defensie**  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

Defensie mag geen budgettaire pasmunt worden. De hervorming mag geen dogmatische strafmaatregel zijn, ingegeven door oude frustraties. Achter de cijfers staan mannen en vrouwen die hun land dienen met loyaliteit, discipline en moed.

De hervorming moet worden herzien, in het teken van rechtvaardigheid, respect en de fundamentele rechtsbeginselen die een democratische samenleving waardig is.

### **Artikel 3 – Protocollen**

Volgende protocollen vullen deze inleiding aan:

- N-589: Voorontwerp van wet met betrekking tot de wijziging van de tantièmes en de verhogingscoëfficiënt
- N-590: Voorontwerp van wet tot wijzigingen inzake de aanneembaarheid voor het ambtenarenpensioen van perioden van verlof, disponibiteit, loopbaanonderbreking en andere vormen van afwezigheid
- N-591: Voorontwerp van wet tot afschaffing van de perequatie voor de lopende pensioenen
- N-592: Voorontwerp van wet met betrekking tot het vervroegd pensioen
- N-593: Voorontwerp van wet tot invoering van een vermindering of verhoging bij toekenning vóór of na de wettelijke pensioenleeftijd
- N-594: Voorontwerp van wet tot afschaffing van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid
- N-595: Voorontwerp van wet houdende invoering van een werkvoorwaarde in de pensioenregelingen van de ambtenaren, werknemers en zelfstandigen

### **Artikel 4 – Slotbepalingen**

De voorgelegde pensioenhervorming wordt in een onaanvaardbaar tempo doorgedrukt, zonder voldoende overgangsmaatregelen en zonder rekening te houden met de noodzakelijke afwijkingen die eigen zijn aan beroepen met een uitzonderlijke aard, zoals het militair ambt. Waar in de meeste Europese landen de militaire specificiteit expliciet wordt erkend, kiest deze hervorming voor een lineaire en generieke aanpak die voorbijgaat aan de fundamentele verschillen en aan de unieke verplichtingen van militairen.

Bovendien heeft het onderhandelingsproces nooit de noodzakelijke diepgang bereikt. De vakorganisaties kregen geen reële ruimte om tot een gemeenschappelijk standpunt te komen, omdat de vertegenwoordigers van de regering zich star opstelden en nauwelijks mandaat



**ACOD-Defensie**  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

leken te hebben om inhoudelijk te onderhandelen. De zogenaamde “aanpassingen” die werden voorgelegd, beperkten zich tot technische verduidelijkingen, zonder enig gevolg te geven aan de kern van de bezorgdheden die door de representatieve vakorganisaties zijn aangekaart. Dit miskent niet enkel de geest van het vakbondsstatuut, maar ook het doelmatig karakter van onderhandelingen dat grondwettelijk vereist is.

De hervorming zoals ze nu voorligt, legt een onevenredig zware last bij een beroepsgroep die minder dan een half procent van de werkende bevolking uitmaakt, maar bijna een vijfde van de budgettaire inspanning moet dragen. Dit kan niet worden verzoend met de beginselen van gelijkheid, proportionaliteit en rechtszekerheid. Daarbovenop weigert de werkgever, Defensie, om een sociaal akkoord uit te werken om de pensioenmaatregelen te verzachten en dit in een periode van grote financiële input dat gekoppeld is aan het Regeerakkoord waarbij er erkenning van onze specificiteit voorzien was maar uitblijft.

ACOD-Defensie stelt daarom ondubbelzinnig: de hervorming moet worden herzien. Er is nood aan een traject dat de militaire specificiteit volledig erkent, dat eerlijke overgangsmatregelen voorziet, en dat de lasten rechtvaardig verdeelt over alle sectoren zoals aangegeven in het protocol van Comité A. Enkel zo kan een sociaal rechtvaardige oplossing worden bereikt, die tegelijk het behoud van een jonge, operationele en aantrekkelijke strijdmacht garandeert.

Met de meeste hoogachting,

Tony Six  
Federaal Secretaris  
AMIO

Natasja Gaytant  
Bestendig Secretaris  
ACOD-Defensie



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

Brussel, 02 oktober 2025

**Betreft:** CONEGO N-587

**Titel:** Voorontwerp van wet tot uitdoving van de preferentiële pensioenleeftijden voor de militairen en het rijdend personeel van HR-rail

## Protocol van Niet-Akkoord – ACOD-Defensie

### Artikel 1 – Voorwerp

ACOD-Defensie verklaart zich niet akkoord met het voorontwerp van wet N-587 over de uitdoving van de preferentiële pensioenleeftijden voor militairen. Dit protocol wordt opgesteld overeenkomstig de vigerende overlegprocedures en heeft tot doel de juridische en maatschappelijke gronden van dit verzet uiteen te zetten.

### Artikel 2 – Juridische beginselen en motivering

Het voorontwerp zoals voorgelegd miskent fundamentele rechtsbeginselen die bij de hervorming van sociale rechten in acht genomen dienen te worden.

In de eerste plaats is de maatregel disproportioneel in verhouding tot het nagestreefde doel van budgettaire houdbaarheid. Militairen worden zwaarder getroffen dan andere personeelscategorieën, terwijl de bijzondere zwaarte, permanente paraatheid en structurele beperkingen die verbonden zijn aan de militaire loopbaan niet worden verrekend. Zo krijgen militairen, die slechts 0.48 procent van de werkenden omvatten, bijna één vijfde van de budgettaire inspanning opgelegd. Dit roept ernstige vragen op over de billijkheid van de hervorming. Bovendien geldt in de meeste Europese landen voor militairen een ander pensioenstelsel met een afwijkende pensioenleeftijd.

De afschaffing van de preferentiële pensioenleeftijd zonder alternatief of compensatie kan niet in overeenstemming worden geacht met het proportionaliteitsbeginsel, dat vereist dat de middelen die de overheid aanwendt steeds in een billijk evenwicht moeten staan met het beoogde doel.

Daarnaast heeft het Grondwettelijk Hof in arrest nr. 76/2010 vastgesteld dat voor militairen een bijzonder statuut geldt dat zich onderscheidt van andere personeelscategorieën. Dit statuut wordt gekenmerkt door zware verplichtingen (waaronder de plicht te dienen met gevaar voor eigen leven), beperkingen van fundamentele rechten en vrijheden (zoals het stakingsverbod) en specifieke (strafrechtelijke) sancties. Volgens de Ministerraad is geen enkel ander statuut vergelijkbaar met het tuchtrechtelijke statuut van militairen, dat uitsluitend gericht is op de waarborging van de operationele capaciteit van de strijdkrachten. Dit geldt noch voor de politiediensten, noch voor andere Europese voorbeelden.

Het voorontwerp houdt met deze vastgestelde eigenheid geen rekening en leidt aldus tot een schending van het grondwettelijk gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel. Militairen worden op gelijke wijze behandeld als andere personeelscategorieën, hoewel hun situatie



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

wezenlijk verschillend is. Een dergelijke gelijkschakeling druist in tegen de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, die bepalen dat gelijke gevallen gelijk en ongelijke gevallen naar evenredigheid verschillend moeten worden behandeld.

Een ander belangrijk punt is het rechtsbeginsel van de bescherming van legitieme verwachtingen en opgebouwde rechten die hier miskend worden. Militairen hebben hun loopbaan opgebouwd in de gerechtvaardigde verwachting van een preferentiële pensioenleeftijd. Het abrupt en zonder substantiële overgangsregeling doorbreken van die verwachting tast de rechtszekerheid aan en miskent het beginsel van bescherming van gerechtvaardigde verwachtingen, dat zowel in rechtsleer als rechtspraak als een essentiële waarborg bij structurele hervormingen wordt erkend.

Daarbij komt dat er een duidelijke discrepantie bestaat tussen de memorie van toelichting en het voorontwerp van wet. In de memorie van toelichting wordt gesproken over een geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd met één jaar per jaar, terwijl het voorontwerp van wet voorziet in een onmiddellijke sprong van twee jaar, van 56 naar 58 jaar. Deze tegenstrijdigheid versterkt de onzekerheid en ondermijnt de rechtszekerheid voor de betrokken militairen.

Bovendien blijven de in het regeerakkoord van januari 2025 aangekondigde waarborgen dode letter, aangezien er nauwelijks aanpassings- of overgangsmaatregelen zijn voorzien voor militairen die zich al dicht bij hun pensioenleeftijd bevinden. Ook dit staat haaks op het beginsel van gewettigd vertrouwen, dat door het Belgische grondwettelijke recht uitdrukkelijk wordt beschermd.

Daarnaast doet zich een bijkomend fundamenteel probleem voor met betrekking tot de jaren arbeid die militairen hebben gepresteerd zonder dat deze enige pensioenrechten hebben gegenereerd. In een gemiddelde loopbaan gaat het om ongeveer zeven jaren die noch financieel, noch in tijd worden erkend. Het voorontwerp voorziet geen enkel mechanisme om deze structurele benadeling retroactief te herstellen, waardoor een ernstig onevenwicht ontstaat ten opzichte van andere personeelscategorieën. Het proportionaliteitsbeginsel vereist dat deze jaren worden opgenomen in de pensioenopbouw, of dat er minstens een volwaardig compenserend mechanisme wordt voorzien, bijvoorbeeld in de vorm van bijkomende pensioenrechten, extra anciënniteitsjaren of een suppletief pensioenstelsel.

De Raad van State benadrukt op zijn beurt het standstill-beginsel<sup>2</sup>, dat verbiedt om significante en herhaalde sociale achteruitgangen op te leggen zonder legitieme rechtvaardiging, noch zonder evenredigheid of relevantie. Deze waarborgen mogen niet genegeerd worden.

### Artikel 3 – Operationele en maatschappelijke overwegingen

Naast deze juridische gronden zijn er ook zwaarwegende operationele en maatschappelijke motieven. Militairen zijn onderworpen aan uitzonderlijke beperkingen, zowel op tucht vlak als over het recht op staking, vrije meningsuiting en gezinsleven en constante paraatheid onder bevel. Deze beperkingen onderscheiden hen wezenlijk van andere openbare ambten en rechtvaardigen een bijzondere pensioenregeling. Bovendien zijn militairen permanent inzetbaar, zowel nationaal als internationaal, onder alle omstandigheden. Deze permanente paraatheid leidt tot een aanzienlijke fysieke en psychische belasting, die tot op heden gedeeltelijk werd gecompenseerd door de mogelijkheid tot vervroegde uittreding. Het schrappen van die compensatie zonder alternatief ondermijnt het delicate evenwicht dat



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

essentieel is voor de motivatie en de loyaliteit van het defensiepersoneel. Enkel voor de kleine groep varend personeel zijn er verzachtende maatregelen.

Het specifieke karakter van de militaire loopbaan, gekenmerkt door uitzonderlijke risico's, zware fysieke vereisten, onvoorspelbare inzet en internationale verplichtingen, maakt dat de afschaffing van de preferentiële pensioenleeftijd zonder compenserende maatregelen niet enkel sociaal onrechtvaardig is, maar ook de operationele slagkracht van Defensie in gevaar brengt. De onmiddellijke gevolgen zullen zich manifesteren in een verlies van vertrouwen binnen het personeel, demotivatie, en ernstige moeilijkheden bij rekrutering en retentie, waardoor de continuïteit en paraatheid van de organisatie onder druk komen te staan. Eveneens verliezen militairen hun bonificatiejaren indien ze niet op pensioen gaan als militair waardoor hun erkenning teniet is gedaan, en dit in tegenstelling tot de opbouw bij actieve diensten.

#### Artikel 4 – Voorstellen en vragen

##### Betreffende het statuut en pensioenrechten

1. Het behoud van een specifiek stelsel;
2. Een volledige herziening van de voorgestelde progressiviteit in het voorontwerp van wet, om het in het regeerakkoord vastgelegde principe te respecteren – namelijk de legitieme verwachtingen van personen die dicht bij de pensioenleeftijd staan te vrijwaren, waarvoor wij een voldoende overgangperiode en -maatregelen voorzien;
3. In het kader van de harmonisatie van de pensioenen is het essentieel dat er een vorm van voorafgaand verlof vóór het pensioen wordt gecreëerd om een jonge krijgsmacht te garanderen en een evenwicht te bewaren tussen de verschillende veiligheidsberoepen en, meer in het algemeen, alle sectoren.
4. Het behoud van de loopbaanbonificatie van twee jaar voor wie zijn volledige loopbaan bij Defensie doorbrengt, én de gedeeltelijke erkenning hiervan in hybride loopbanen via de verhogingscoëfficiënten.
5. Een retroactieve erkenning van de jaren bij Defensie voor wie Defensie intussen verlaten heeft.
6. Een overschrijding van het relatieve plafond is mogelijk bij de wettelijke leeftijd (bonus) maar we willen dit ook als we de tantième 45/60 overschrijden.
7. De twee bonificatiejaren laten meetellen in het stelsel van het vervroegd pensioen “lange loopbaan” (60/42).
8. De twee bonificatiejaren laten meetellen tegen 1/50 in het kader van de verworven rechten vóór 2027 voor wie op 1 januari 2027 12 jaar dienst heeft.
9. De invoering van een voorafgaande oppensioenstelling, gefinancierd door Defensie, dat vergelijkbaar zou kunnen zijn met dat van brandweerlieden, politieagenten of cipers – “Met respect voor de legitieme verwachtingen van personen die dicht bij de pensioenleeftijd staan, waarvoor wij een voldoende overgangperiode en -maatregelen voorzien.”
10. De erkenning van het eerste jaar van inlijving en het laatste dienstjaar als een volledig toerekenbaar jaar in het kader van de loopbaanvoorwaarde voor het klassieke vervroegd pensioen, evenals voor het vervroegd pensioen voor lange loopbanen;
11. De berekening in uren van operationele periodes of intensieve dienstperiodes, overeenkomstig het regeerakkoord – “De militaire specificiteit zal worden erkend en de deelname aan buitenlandse missies en operationele eenheden zal positief worden gevaloriseerd en in aanmerking worden genomen voor het pensioen.” Zo vragen we om de erkenning van drie effectieve werkdagen per inzet van 24hr afwezigheid.

12. Langere overgang waarbij iedereen die 7 jaar voor zijn pensioen staat ten laatste op 60 jaar op ambtshalve pensioen kan. Deze vrijwaring van 7 jaar is belangrijk omdat deze groep al verminderde statutaire rechten kende. Zo werden aanvragen voor het volgen van bepaalde cursussen, sociale promotie, ... geweigerd met als reden dat dit niet genoeg kon renderen omdat men 7 jaar later op pensioen werd geplaatst. Daarnaast vragen we de ambtshalve pensionering verder per jaar op te trekken tot ze de leeftijd van 67 jaar heeft bereikt. Net zoals deze regering vraagt, wensen we constructief bij te dragen en vragen we daarom de mogelijkheid aan te bieden om na de ambtshalve pensioendatum vrijwillig de loopbaan te verlengen als actief militair. De cohorten met een ambtshalve pensioenleeftijd die groter is dan 60 jaar, kan ook een pensioen op aanvraag bekomen mits het voldoen aan de loopbaanvoorwaarden.

Minimale overgangsmaatregelen:

|               | Cohorten | Leeftijd ambtshalve pensioen | Vrijwillige verlenging van de loopbaan (VVML) | Pensioen op aanvraag |
|---------------|----------|------------------------------|---|----------------------|
| <b>7 jaar</b> | 1971     | 57 jaar                      | VVML mogelijk                                 |                      |
|               | 1972     | 58 jaar                      | VVML mogelijk                                 |                      |
|               | 1973     | 59 jaar                      | VVML mogelijk                                 |                      |
|               | 1974     | 60 jaar                      | VVML mogelijk                                 |                      |
|               | 1975     | 60 jaar                      | VVML mogelijk                                 |                      |
|               | 1976     | 60 jaar                      | VVML mogelijk                                 |                      |
|               | 1977     | 60 jaar                      | VVML mogelijk                                 |                      |
|               | 1978     | 61 jaar                      | VVML mogelijk                                 | Loopbaanvoorwaarden  |
|               | 1979     | 62 jaar                      | VVML mogelijk                                 | Loopbaanvoorwaarden  |
|               | 1980     | 63 jaar                      | VVML mogelijk                                 | Loopbaanvoorwaarden  |
|               | 1981     | 64 jaar                      | VVML mogelijk                                 | Loopbaanvoorwaarden  |
|               | 1982     | 65 jaar                      | VVML mogelijk                                 | Loopbaanvoorwaarden  |
|               | 1983     | 66 jaar                      | VVML mogelijk                                 | Loopbaanvoorwaarden  |
|               | 1984     | 67 jaar                      | VVML mogelijk                                 | Loopbaanvoorwaarden  |

Betreffende de bezoldiging:

De militaire bezoldiging is niet marktconform en niet afgestemd op andere veiligheidsberoepen. Bij de laatste loonsverhoging werd een kunstmatige loopbaanvergoeding ingevoerd om de impact op de perequatie op de pensioenen te beperken via een deel in de wedde en een gedeelte via een toelage.

Wij verzoeken:

1. Integratie van de loopbaantoeelage en de vergoeding voor hogere kaderleden in de wedde.
2. De defensiestaf om de vierjaarlijkse vergelijkende analyse van de evolutie van de weddeschalen met deze van het veiligheids- en defensielandschap van het federaal openbaar ambt uit te voeren zoals voorzien in het protocol N536 over de onderhandelingen die op 19 november 2021 werden gevoerd in het onderhandelingscomité van het militair personeel. Dit met het oog op het marktconform maken van de militaire bezoldiging.



**ACOD-Defensie**  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

3. Het marktconform invoeren van de vergelijkende analyse van de weddeschalen zoals hierboven vermeld en dit vanaf 2027 zoals het Regeerakkoord voorziet in “loon naar werk”

### Artikel 5 – Besluit

ACOD-Defensie verwerpt daarom het voorontwerp N-587 in zijn huidige vorm en heeft tijdens de onderhandelingen meerdere voorstellen gelanceerd, zoals vermeld in artikel 4, die momenteel niet weerhouden werden. ACOD-Defensie stelt dat dit ontwerp strijdig is met de grondwettelijke beginselen van proportionaliteit, gelijkheid, geleidelijkheid, rechtszekerheid, het stand still-principe en dat het bovendien verzuimt om de structurele benadeling van militairen inzake de niet-opgebouwde pensioenjaren recht te zetten.

Wij verzoeken de regering met aandrang om de geleidelijkheid bij de invoering van de maatregel te herstellen, het principe van één bijkomend jaar voor Defensie te respecteren en dit tot de wettelijke leeftijd van 67 is bereikt, de retroactieve erkenning of compensatie van de zeven gratis gepresteerde jaren te verankeren voor het huidig vast personeel en een structureel mechanisme in te voeren dat de specifieke beperkingen, paraatheid en risico's van de militaire loopbaan vertaalt in een billijk pensioen- en vergoedingsstelsel.

Indien hieraan geen gevolg wordt gegeven, zal dit onvermijdelijk leiden tot een ernstige breuk van vertrouwen tussen overheid en militair personeel, met nefaste gevolgen voor zowel de slagkracht van Defensie als de maatschappelijke legitimiteit van het defensiebeleid.

Met de meeste hoogachting,

Tony Six  
Federaal Secretaris  
AMIO

Natasja Gaytant  
Bestendig Secretaris  
ACOD-Defensie



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

Brussel, 02 oktober 2025

**Betreft:** CONEGO N-588

**Titel:** Voorontwerp van wet met betrekking tot de verlenging van de duur van de referentiewedde bij de berekening van de ambtenarenpensioenen

## Protocol van Niet-Akkoord – ACOD-Defensie

### Artikel 1 – Voorwerp

ACOD-Defensie verklaart zich niet akkoord met het voorontwerp van wet CONEGO N-588 dat voorziet in de verlenging van de duur van de referentiewedde (RW) bij de berekening van de ambtenarenpensioenen. Dit protocol wordt opgesteld overeenkomstig de geldende overlegprocedures en beoogt de juridische en maatschappelijke bezwaren uiteen te zetten.

### Artikel 2 – Juridische beginselen en motivering

Het voorontwerp miskent de opgebouwde rechten van het defensiepersoneel en schendt de beginselen van rechtszekerheid, gerechtvaardigde verwachtingen en proportionaliteit. Door de verlenging van de referentieperiode naar vijfenveertig jaar zonder rekening te houden met de dienstjaren die vóór 2027 werden gepresteerd, worden verworven rechten met terugwerkende kracht ondergraven. Militairen hebben hun loopbaan opgebouwd in de verwachting dat hun referentiewedde zou worden berekend volgens de bestaande regels. Het wijzigen van deze berekeningsbasis tijdens de loopbaan door de invoering van een langere referentieperiode is retroactief van aard en leidt tot een ernstige aantasting van de gerechtvaardigde verwachtingen waarbij in sommige gevallen langer werken zou implementeren dat het individu een lager pensioenbedrag ontvangt.

ACOD-Defensie stelt bovendien dat de vroegst mogelijke pensioenleeftijd moet gelden als vastklikmoment voor de bepaling van de referentiewedde en dit zonder leeftijdsvoorwaarden. Als dit principe niet wordt gehanteerd, blijven militairen onderhevig aan voortdurende onzekerheid en dreigen zij geconfronteerd te worden met een aanzienlijke waardevermindering van hun opgebouwde pensioenrechten, hetgeen in strijd is met het rechtszekerheidsbeginsel. Deze werkwijze zou eveneens alleen maar het regeerakkoord onderbouwen waarbij de link tussen gewerkte periodes en pensioenrechten wordt versterkt en zet mensen actief aan langer te werken.

Het proportionaliteitsbeginsel vergt verder dat een hervorming van dergelijke draagwijdte voorziet in een mechanisme van dubbele berekening, waarbij zowel de oude als de nieuwe methode wordt toegepast en het meest gunstige resultaat voor de betrokkene wordt toegekend. Het ontbreken van een dergelijke waarborg maakt de maatregel disproportioneel en sociaal onrechtvaardig. ACOD-Defensie dringt daarom aan op een onmiddellijke invoering van deze dubbele berekeningsmethode.



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

Daarnaast is het onaanvaardbaar dat de opgebouwde bonificatie van twee jaar, indien verworven vóór 2027, niet volledig en correct wordt erkend aan het tantième van 1/50 daar de militaire loopbaan bestaat uit 37.5 actieve dienstjaren om een volledig pensioen te bekomen. Deze bonificatie maakt integraal deel uit van de verlonings- en pensioengarantie van het militair personeel en kan niet retroactief worden afgezwakt of genegeerd.

Evenzo voorziet het regeerakkoord de invoering van een tweede pijlerpensioen voor statutairen pas vanaf het ogenblik dat de nieuwe berekeningswijze van hun pensioen gelijkwaardig wordt aan die van het contractueel overheidspersoneel. Deze timing is te laat. Een tweede pijler veronderstelt immers een geleidelijke en tijdige opbouw. Indien de regering deze maatregel niet schrappt, moet de mogelijkheid tot aansluiting bij een tweede pijler minstens worden voorzien vanaf 1 januari 2027, gelet op de impact van de overige maatregelen binnen deze hervorming.

In het kader van de harmonisering dringt zich bovendien een bredere benadering op. Daarbij moet niet enkel worden gekeken naar de gelijkstelling tussen statutaire en contractuele ambtenaren, maar ook naar de verhouding met de private sector, waar de tweede pijler integraal deel uitmaakt van het pensioenpakket. Een coherente harmonisering vergt bijgevolg dat de pensioenrechten van ambtenaren worden benaderd in vergelijking met het geheel van rechten in de private sector, inclusief de aanvullende opbouw via de tweede pijler.

### **Artikel 3 – Structurele problematiek van de Defensie-weddetabellen**

Een bijkomend structureel nadeel vloeit voort uit de wijze waarop de weddetabellen bij Defensie zijn opgesteld. In tegenstelling tot vele andere ambtenaren stijgen de wedden bij Defensie pas in de laatste jaren van de loopbaan in aanzienlijke mate en dit nog grotendeels via een toelage. Door de verlenging van de referentiewedde van tien naar vijfenveertig jaar wordt deze specifieke nadelen extra zwaar doorgerekend, omdat de nieuwe berekeningsbasis de periode vóór deze loonstijgingen omvat. Dit resulteert in een kunstmatige en onevenredige verlaging van de pensioenrechten van militairen, die niet te verantwoorden is tegenover de bijzonder zware aard van hun beroep, nog maatschappelijk te verantwoorden is dat militairen structureel een lager pensioen ontvangen dan gelijkaardige veiligheidsambtenaren.

ACOD-Defensie benadrukt daarom dat Defensie dringend werk dient te maken van een herziening van de weddetabellen. Deze dienen maximaal te worden uitgebouwd en geharmoniseerd met de weddeschalen en het systeem van prestaties met deze van andere veiligheidsambtenaren, in het bijzonder de Politie. Er was beloofd de benchmarking met hen uit te voeren en dan de nodige aanpassingen door te voeren zodat militairen niet terug decennia onderbetaald worden. We blijven hierop aandringen. Enkel door deze harmonisatie en door het garanderen van een correct loonverloop kan worden vermeden dat Defensiepersoneel dubbel benadeeld wordt: enerzijds door de afschaffing van de preferentiële pensioenleeftijd en anderzijds door de directe en snelle optrekking van de referentieperiode aan onderbetaalde weddetabellen. Indien er geen structurele correctie van de Defensie-weddetabellen volgt, dreigen militairen in de situatie terecht te komen dat zij niet alleen langer zullen moeten werken, maar bovendien ook een aanzienlijk lager pensioen zullen ontvangen dan collega's die sterk gelijklopend werk verrichten.



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

#### Artikel 4 – Operationele en maatschappelijke overwegingen

De militaire loopbaan blijft uitzonderlijk door de zware fysieke eisen, de permanente inzetbaarheid, de beperkingen op syndicale rechten en het verhoogde veiligheidsrisico. De hervorming van N-588 tast de beperkte compenserende voordelen die deze lasten tot nu toe enigszins in balans brachten verder aan. Door het ontbreken van een correct vastklikmoment, het niet respecteren van de opgebouwde bonificaties, het ontbreken van een dubbele berekening en de structurele nadelen van de Defensie-weddetabellen wordt het personeel sociaal onevenredig zwaar getroffen. Dit zal leiden tot een aanzienlijke demotivatie, ernstige sociale onrechtvaardigheid bij medische uitval en een verlies van operationele slagkracht, hetgeen rechtstreeks indruist tegen het algemeen belang en de maatschappelijke opdracht van Defensie.

#### Artikel 5 – Voorstellen

Vanuit ACOD-Defensie zijn we van oordeel dat volgende dient aangepast te worden om respectvol met militairen om te gaan.

1. De berekening van de termijn van de referentiewedde vastklikken op de referentieperiode van het jaar waarin de militair voor het eerst aan de voorwaarden voor vervroegd pensioen voldoet.
2. Als verworven rechten dienen de prestaties van voor 1 januari 2027 berekend worden aan de referentiewedde van 10 jaar en de tantième van 1/50. De toekomstige prestaties kunnen dan berekend worden via het nieuwe systeem.  

$$RW = (\text{Prestaties geleverd tot aan de hervorming} \times TR_{10} \times 1/50) + (\text{Prestaties geleverd vanaf de hervorming} \times \text{toekomstige TR} \times 1/60)$$
3. Weddetabellen aanpassen volgens de voorziene benchmarking (N536) met invoeging in januari 2027
4. Het invoeren van een tweede pijlerpensioen voor statutairen dient vroeger voorzien te worden, daar het immers verondersteld in opbouw te voorzien. Als de regering deze hervorming doorvoert betreffende referentiewedde, moet de mogelijkheid van een tweede pijler worden voorzien vanaf 1/1/2027.

#### Artikel 6 – Besluit

ACOD-Defensie verwerpt het voorontwerp CONEGO N-588 in zijn huidige vorm. Het respect voor opgebouwde rechten dient te worden hersteld door de dienstjaren van vóór 2027 correct te verrekenen in de referentieperiode, de vroegst mogelijke pensioenleeftijd als vastklikmoment vast te leggen en een dubbele berekening in te voeren waarbij het gunstigste resultaat prevaleert. Ook moet de bonificatie van twee jaar, na 12 dienstjaren die vóór 2027 is verworven erkend worden aan de tantième van 1/50 en steeds automatisch worden verleend. Bovenal dient Defensie, in overleg met het Kabinet van Pensioenen, dringend werk te maken van een herziening en harmonisatie van de Defensie-weddetabellen met die van andere veiligheidsambtenaren, zoals de Politie, om te vermijden dat militairen op dubbele wijze worden benadeeld door zowel de verlenging van de referentiewedde als de afschaffing van de preferentiële pensioenleeftijd.



**ACOD-Defensie**  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

Als deze correcties uitblijven, dreigt er een ernstige breuk van vertrouwen tussen overheid en defensiepersoneel, met negatieve gevolgen voor de motivatie, de retentie en de operationele slagkracht van de Belgische Defensie.

Met de meeste hoogachting,

Tony Six  
Federaal Secretaris  
AMIO

Natasja Gaytant  
Bestendig Secretaris  
ACOD-Defensie



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

Brussel, 02 oktober 2025

**Betreft:** CONEGO N-589

**Titel:** Voorontwerp van wet met betrekking tot de wijziging van de tantièmes en de verhogingscoëfficiënt (monocameraal)

## Protocol van Niet-Akkoord – ACOD-Defensie

### Artikel 1 – Aanleiding en draagwijdte

Naar aanleiding van de voorlegging van het voorontwerp van wet over de wijziging van de tantièmes en de verhogingscoëfficiënt, wenst ACOD-Defensie formeel haar standpunt kenbaar te maken. Dit ontwerp raakt rechtstreeks aan de kern van de pensioenregeling van militairen en ondermijnt fundamentele afspraken die sinds decennia de basis vormen van de militaire loopbaanplanning. De wijziging van het tantième 1/50 naar 1/60 is niet louter een technische aanpassing, maar een structurele ingreep die de opgebouwde rechten en de historische rechtvaardiging van de militaire pensioenregeling ernstig aantast.

### Artikel 2 – Juridische beginselen en motivering

De invoering van het gunstiger tantième voor militairen kende destijds een weloverwogen motivering. Tijdens de parlementaire voorbereiding van de hervormingen van de ambtenarenpensioenen werd expliciet erkend dat de militaire loopbaan niet te vergelijken is met een gewone ambtelijke functie. Militairen worden immers geconfronteerd met uitzonderlijke werkomstandigheden: zware fysieke belasting, voortdurende paraatheid, internationale verplichtingen, strikte beperkingen op syndicale en politieke rechten, en een aanzienlijke impact op het privé- en gezinsleven.

Het tantième van 1/50 werd daarom ingevoerd als compensatie voor deze specifieke condities. Door dit tantième nu te wijzigen naar 1/60, wordt de oorspronkelijke ratio legis miskend. Militairen zullen hierdoor aanzienlijk langer moeten werken om een volledige loopbaan te voltooien, terwijl de belastende arbeidsomstandigheden ongewijzigd blijven. Het proportionaliteitsbeginsel vereist dat lasten en rechten in balans staan; dit ontwerp verbreekt dat evenwicht.

De wijziging heeft bovendien een retroactief effect. Militairen hebben hun loopbaan en pensioenplanning opgebouwd in de veronderstelling dat de opgebouwde jaren volgens 1/50 zouden worden verrekend. Het afzwakken van dit tantième tast het rechtszekerheidsbeginsel en het vertrouwen in de overheid aan.

Een bijkomende ongelijkheid doet zich voor doordat militairen geen toegang tot werkbaar-werkregelingen zoals NAVAP en landingsbanen hebben. Het ontbreken van een VOP (verlof voorafgaand aan het pensioen) versterkt het gevoel van omrecht nog meer: militairen zijn verplicht om hun volledige loopbaan op hoge intensiteit te volbrengen, zonder overgang naar lichtere functies en met een minimale tegemoetkoming van 12 tot 24 extra dagen op latere leeftijd.



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

Met de afschaffing van het ambtshalve pensioen worden militairen verplicht om, net als andere personeelscategorieën, te voldoen aan loopbaanvoorwaarden om een pensioen op aanvraag te verkrijgen. Zij ontvangen daarbij geen verhogingscoëfficiënt, maar slechts een bonificatie van twee jaar, die zowel meetelt voor de berekening van het pensioen als voor de loopbaanvoorwaarde. Deze regeling is echter fundamenteel onrechtvaardig en miskent ten gronde de eigenheid van het militair ambt.

De bonificatie wordt immers uitsluitend toegekend aan militairen die effectief als militair met pensioen gaan. Militairen die, vaak na tientallen jaren inzet en beschikbaarheid onder de zwaarste omstandigheden, Defensie noodgedwongen moeten verlaten – bijvoorbeeld om medische redenen na 35 jaar actieve dienst – verliezen deze twee jaar volledig. Voor hen geldt de bonificatie niet bij de berekening van hun uitgesteld pensioen.

Deze benadering straft militairen die hun beroep niet tot de wettelijke pensioenleeftijd kunnen volhouden, hoewel hun loopbaan vaak juist méér fysieke en mentale offers heeft gevergd dan die van andere personeelscategorieën. Dit creëert een onaanvaardbaar onderscheid en reduceert de specifieke lasten van het militair beroep tot louter formaliteiten, in plaats van ze daadwerkelijk te erkennen en te vergoeden.

### Artikel 3 – Operationele en maatschappelijke gevolgen

De impact van dit ontwerp overstijgt de zuiver juridische discussie. Een wijziging van 1/50 naar 1/60 zonder compenserende maatregelen ondermijnt de motivatie van het personeel en bemoeilijkt zowel de rekrutering als de retentie binnen Defensie. Als militairen langer moeten werken voor een lager pensioen, terwijl de werklast en paraatheid niet worden verminderd, ontstaat een ernstige kloof tussen verwachting en realiteit.

Het ontbreken van werkbaar werk binnen Defensie maakt de situatie nog problematischer. Zonder degelijke en sterke structurele maatregelen om oudere militairen te ontlasten, betekent een verlenging van de loopbaanduur een disproportionele belasting, met negatieve gevolgen voor de fysieke en mentale gezondheid van het personeel en bijgevolg voor de operationele slagkracht van Defensie. Het huidig sociaal akkoord omsluit enkel een vaste standplaats vanaf 53 jaar en extra rimpeldagen vanaf de leeftijd van 56 maar de intensiteit van het werk blijft identiek.

### Artikel 4 – Voorstellen

1. Het integraal behoud van het voordelige tantième van 1/50ste voor de militairen, evenals het behoud van het huidige bijzondere regime. Dit uit respect voor de zware belasting en als erkenning van de specificiteit.
2. De bonificatie van twee jaar die de militairen na 12 jaar dienst krijgen, alsook de militaire legerdienst in aanmerking nemen voor het voldoen aan de voorwaarden lange loopbaan (60/42) evenals voor de gewone vervroegingsvoorwaarden (60/44)
3. Als verworven recht de bonificatie van twee jaar voor militairen die op 1 januari 2027, 12 jaar dienst hebben en dus de bonificatie hebben verworven, berekenen aan het voordelige tantième van 1/50ste.
4. Om evenals, zoals de personeelsleden van de actieve diensten, een verhogingscoëfficiënt te voorzien van 1,025 (momenteel nog 1,05) voor de militairen van het actief kader die



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

- een uitgesteld pensioen krijgen voor de periode dat ze deel uitmaakten als militair van het actief kader. Zo wordt ook voor de militair die niet in de mogelijkheid is om als militair op pensioen te gaan, de periode dat hij militair van het actief kader was gewaardeerd en erkend. Dit is erkenning van de specificiteit en de inzet als militair.
5. Niet alleen de beperking in de tijd dient gewaarborgd voor wie dicht bij zijn pensioen staat, maar ook moet het pensioenbedrag worden gewaarborgd.
  6. Het recht voor militairen om vanaf de leeftijd van 55 jaar enkel nog nachtarbeid te verrichten mits onderlinge instemming, om werkbaar werk structureel te waarborgen.

### Artikel 5 – Besluit

ACOD-Defensie verwerpt het voorontwerp van wet tot wijziging van de tantièmes en de verhogingscoëfficiënt. Het miskent de historische motieven voor het tantième 1/50, schendt het rechtszekerheidsbeginsel en veroorzaakt een disproportionele belasting van militairen. Bovendien blijft de ongelijkheid bestaan ten opzichte van andere veiligheidsdiensten die wel over compenserende stelsels beschikken, terwijl militairen structureel van dergelijke bescherming verstoken blijven.

ACOD-Defensie dringt erop aan dat het huidige tantième van 1/50 behouden blijft, of dat er minstens een volwaardig compenserend mechanisme wordt uitgewerkt dat rekening houdt met de uitzonderlijke aard van de militaire loopbaan.

Het niet inwilligen van deze eis zal leiden tot een ernstige aantasting van de sociale rechtvaardigheid, het vertrouwen van het defensiepersoneel en uiteindelijk de legitimiteit en slagkracht van Defensie.

Met de meeste hoogachting,

Tony Six  
Federaal Secretaris  
AMIO

Natasja Gaytant  
Bestendig Secretaris  
ACOD-Defensie



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

Brussel, 02 oktober 2025

**Betreft:** CONEGO N-590

**Titel:** *Voorontwerp van wet tot wijzigingen inzake de aanneembaarheid voor het ambtenarenpensioen van perioden van verlof, disponibiteit, loopbaanonderbreking en andere vormen van afwezigheid*

## Protocol van Niet-Akkoord – ACOD-Defensie

### Artikel 1 – Context en aanleiding

Met de voorlegging van het voorontwerp van wet CONEGO N-590 worden bepalingen voorgesteld die rechtstreeks raken aan de pensioenrechten van militairen door de aanneembaarheid van verlofstelsels, perioden van disponibiteit, loopbaanonderbreking en andere vormen van afwezigheid aan te passen. ACOD-Defensie wenst uitdrukkelijk haar niet-akkoord te formuleren, gelet op de uitzonderlijke positie van militairen binnen het openbaar ambt en de onevenredige gevolgen die deze hervorming voor hen met zich meebrengt.

### Artikel 2 – Juridische beginselen en motivering

Het militair statuut kende nooit een landingsbaansysteem of NAVAP, aangezien militairen ambtshalve op 56 jaar met pensioen werden gesteld. Dit onderscheid maakte dat militairen geen beroep konden doen op voorafgaandelijke verlofstelsels. Het NAVAP-systeem laat ambtenaren toe om vanaf 58 jaar progressief en onder verlichte arbeidsomstandigheden hun loopbaan af te bouwen, mét behoud van pensioenrechten. Militairen daarentegen werkten volgens hun huidig statuut voltijds en onafgebroken tot de ambtshalve pensioenleeftijd, zonder enige vorm van loopbaanverlichting.

De huidige generatie militairen heeft bovendien gemiddeld zeven jaar extra gewerkt bovenop de oorspronkelijke pensioenleeftijd, zonder dat deze gepresteerde jaren worden erkend of gecompenseerd in de pensioenregeling, nog financieel worden vergoed tijdens de loopbaan. Dit staat bovendien volledig los van de officiële overuren die wel erkend worden. Bovendien worden zij nu geconfronteerd met een bijkomende verlenging van elf jaar door de verhoging van de ambtshalve pensioengerechtigde leeftijd. Dit resulteert in een totale verschuiving van achttien jaar, zonder enige vorm van langdurige overgangsmaatregel of compenserend stelsel. Een dergelijke ingreep is disproportioneel en strijdig met het beginsel van gerechtvaardigde verwachtingen.

Een bijkomend knelpunt is het ontbreken van een duidelijke, exhaustieve lijst van welke vormen van verlof of afwezigheid als militair wel of niet aanneembaar zijn voor pensioenberekening in het militair ambt. Dit creëert rechtsonzekerheid en kan leiden tot retroactieve uitsluitingen, wat onverenigbaar is met het rechtszekerheidsbeginsel. ACOD-Defensie heeft samen met ACV-Defensie en VSOA-Defensie tot herhaling toe deze vraag nogmaals opnieuw gesteld op 29 september 2025 omdat de invulling van de MRA codes nog niet meegedeeld werden aan de vakorganisaties.



**ACOD-Defensie**  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

Voor militairen die reeds gebruikmaken van de halftijdsvervroegde uitstapregeling ontstaat bovendien een onoplosbaar probleem: zij kunnen niet terugkeren uit dit systeem, maar worden wel verplicht langer te werken, waardoor de wettelijk voorziene maximumduur van vijf jaar dreigt overschreden te worden. Dit creëert een ongelijkheid en juridische onzekerheid die dringend gecorrigeerd moet worden daar deze periode, in tegenstelling tot vandaag, deze periode maar halftijds aanrekenbaar wordt.

### **Artikel 3 – Beschermingsmaatregelen bij ziekte en ongevallen militairen**

De specifieke aard van het militair ambt brengt bijzondere risico's met zich mee, zowel fysiek als mentaal. Deze risico's worden slechts gedeeltelijk of zelfs helemaal niet afgedekt door het nieuwe stelsels inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten. Het ontbreken van een aangepast beschermingsmechanisme miskent de eigenheid van de militaire functie, waarin inzet onder uitzonderlijke omstandigheden, blootstelling aan zware fysieke belasting, verhoogde infectierisico's en voortdurende psychische druk inherent zijn aan de opdracht.

Er is daarom nood aan een duidelijke en specifieke lijst van beroepsziekten die eigen zijn aan het militair ambt. Deze lijst dient minstens aandoeningen te omvatten zoals ziekten ten gevolge van verminderde immuniteit door intensieve werkomstandigheden, mentale uitval veroorzaakt door werkdruk en stress, en infecties opgelopen tijdens het uitoefenen van het ambt. Daarbij moet het uitgangspunt zijn dat een afwezigheid in beginsel geacht wordt in rechtstreeks verband te staan met de functie van militair, tenzij een medisch attest met zekerheid uitsluit dat de aandoening veroorzaakt is door de militaire dienst.

Daarnaast ontstaat er een bijkomend probleem door de beperking waarbij enkel de eerste 30 dagen ziekte per kalenderjaar als aanneembaar worden erkend voor de pensioenloopbaan. Dit vormt een fundamentele benadeling van militairen, aangezien hun specifieke beroepsrisico's ertoe leiden dat ziekte of uitval vaker rechtstreeks samenhangt met de dienst dan bij andere personeelscategorieën. Het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel (artikelen 10 en 11 van de Grondwet) vereist dat militairen, gezien hun uitzonderlijke arbeidsomstandigheden, niet op identieke wijze worden behandeld als andere ambtenaren maar een proportioneel aangepaste regeling genieten.

Een correcte toepassing van het proportionaliteitsbeginsel impliceert dat ziekteperiodes die verband houden met de militaire functie integraal aanneembaar zijn voor de pensioenloopbaan, en dat de huidige beperking tot 30 dagen per kalenderjaar wordt geschrapt of minstens aanzienlijk versoepeld. Het handhaven van de huidige regeling miskent zowel de bijzondere aard van het militair ambt als de constitutionele waarborgen inzake gelijkheid, proportionaliteit en bescherming van gerechtvaardigde verwachtingen.

### **Artikel 4 – Beschermingsmaatregelen en voorstellen**

ACOD-Defensie eist dat voor militairen absolute rechtsbescherming wordt voorzien. Concreet betekent dit:

1. Militairen die vóór 2027 in de halftijds vervroegde uitstap verkregen, moeten hun rechten behouden zoals vandaag van toepassing zijn met de volledige aanneembaarheid. Deze verworven rechten mogen niet retroactief gewijzigd worden.



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

2. De regering moet een duidelijke en bindende lijst vastleggen van welke verlofstelsels aanneembaar zijn voor pensioenberekening zonder retroactiviteit voor 60/42 als voor 60/44 regeling. Enkel zo kan willekeur en rechtsonzekerheid worden vermeden.
3. Defensie dient specifieke aanvragen voorzien waarin oa. 4/5 voor zorg kan worden aangegeven maar eveneens dient er beschermingsmaatregelen te komen om bij langdurige uithuizigheid van de militair, de partner te beschermen indien deze instaat voor het gezin.
4. De gemiddeld zeven jaar gratis gepresteerde arbeid van militairen moet retroactief erkend of gecompenseerd worden in de pensioenregeling.
5. Er dient een evenwaardig systeem als het NAVAP te worden ingevoerd, zodat militairen werkbaar werk kunnen organiseren in de laatste fase van hun loopbaan. Zonder een dergelijk stelsel blijven militairen structureel benadeeld ten opzichte van andere veiligheidsdiensten.
6. Een uitzondering voor militairen te voorzien onder de vorm van een afwijking op de beperking van 30 aanneembare ziektedagen per kalenderjaar. Ziekteperiodes dienen automatisch te worden beschouwd als effectieve gewerkte dagen voor de pensioenopbouw, tenzij een medisch attest uitdrukkelijk bevestigt dat de afwezigheid geen verband houdt met de uitoefening van het militair ambt.

#### Artikel 5 – Besluit

ACOD-Defensie verwerpt het voorontwerp van wet CONEGO N-590 in zijn huidige vorm. Het ontwerp houdt geen rekening met de historische realiteit van het militair statuut, miskent de reeds gratis gepresteerde dienstjaren en legt een bijkomende verlenging van de loopbaan op zonder gelijkwaardige compenserende maatregelen. De ongelijkheid ten opzichte van andere veiligheidsberoepen die wel over NAVAP beschikt, wordt hierdoor nog groter.

Wij eisen dat de regering de verworven rechten van militairen volledig waarborgt, een transparante regeling uitwerkt omtrent de aanneembaarheid van verlofstelsels, de extra gepresteerde dienstjaren erkent en een volwaardig systeem van werkbaar werk invoert naar analogie met de reeds gepresteerde gratis jaren. Daarnaast is het cruciaal dat er op aanneembaarheid van ziektedagen een uitzondering komt voor militairen wegens de specificiteit van de invulling van ons ambt. Indien deze correcties niet worden doorgevoerd, dreigt een ernstige aantasting van de rechtszekerheid, de sociale rechtvaardigheid en het vertrouwen van het defensiepersoneel, met negatieve gevolgen voor de rekrutering, retentie en de operationele slagkracht van Defensie.

Met de meeste hoogachting,

Tony Six  
Federaal Secretaris  
AMIO

Natasja Gaytant  
Bestendig Secretaris  
ACOD-Defensie



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

Brussel, 02 oktober 2025

**Betreft:** CONEGO N-591

**Titel:** *Voorontwerp van wet tot afschaffing van de perequatie voor de lopende pensioenen*

## **Protocol van Niet-Akkoord – ACOD-Defensie**

### **Artikel 1 – Voorwerp**

Het voorontwerp van wet CONEGO N-591 voorziet in de afschaffing van het systeem van perequatie voor lopende pensioenen. ACOD-Defensie acht dit voornemen maatschappelijk onaanvaardbaar en juridisch problematisch, aangezien het de structurele koppeling tussen de lonen van actieve personeelsleden en de pensioenen van gewezen personeelsleden doorbreekt. Dit protocol van niet-akkoord beoogt de redenen uiteen te zetten waarom dit wetsontwerp in de huidige omstandigheden niet kan worden aanvaard.

### **Artikel 2 – Maatschappelijke verantwoordelijkheid en gebrek aan garanties**

Perequatie vormt sinds decennia een hoeksteen van het ambtenarenpensioen en garandeert dat pensioenen mee evolueren met de lonen van het actieve personeel. Het afschaffen van dit mechanisme zonder tegelijk een duidelijk en robuust alternatief te voorzien, is maatschappelijk onverantwoord en is een directe verarming van gepensioneerden. De regering verwijst in dit verband naar een toekomstige “welvaartsenveloppe” als compensatiemechanisme. Echter, deze enveloppe is momenteel niet uitgewerkt en de concrete modaliteiten ervan zijn onbekend. Meer nog, de uitwerking ervan wordt grotendeels doorgeschoven naar een volgende legislatuur, waardoor er geen enkele garantie bestaat dat de voorziene middelen effectief zullen worden vrijgemaakt of op een rechtvaardige manier zullen worden verdeeld. Dit gebrek aan rechtszekerheid is onaanvaardbaar voor militairen die na een zware loopbaan rekenen op een waardig pensioen.

### **Artikel 3 – Financiële impact en risico op verarming**

Het systeem van perequatie is reeds in het verleden hervormd en onderworpen aan een plafond. Het onmiddellijk en volledig afschaffen van het resterende mechanisme creëert een dubbel nadeel: enerzijds draagt het bestaande plafond bij aan graduele verarming, anderzijds valt de enige structurele bescherming van de koopkracht van gepensioneerden binnenkort volledig weg.

De realiteit is dat militairen na hun actieve loopbaan, door hun specifieke carrièrepatroon, lagere weddetabellen en vaak beperkte opbouw van anciënniteit buiten Defensie, gemiddeld een beduidend lager pensioen ontvangen dan andere ambtenaren. Indien hun pensioen niet langer mee evolueert met de reële loonniveaus, zullen zij in toenemende mate onder de armoederisicodrempel terechtkomen, zeker als we ons richten op de vrijwilligers. Dit is strijdig met de fundamentele beginselen van sociale bescherming en tast de maatschappelijke waardering voor een militaire loopbaan ernstig aan.



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

#### Artikel 4 – Structurele ongelijkheid en rechtsonzekerheid

Het wegvallen van de perequatie versterkt de bestaande ongelijkheid tussen militairen en andere beroepscategorieën. Waar sommige groepen kunnen rekenen op aanvullende systemen of sectorale afspraken, worden militairen volledig afhankelijk gemaakt van een nog onbepaald en onzeker welvaarts kader waarbij eveneens een 2<sup>de</sup> pijler mogelijks pas voor de volgende regeringsperiode zal tot stand komen. Dit creëert rechtsonzekerheid en zet het vertrouwen van defensiepersoneel in het sociaal overleg onder zware druk.

Daarnaast dient benadrukt dat perequatie geen gunst is, maar een structureel element dat historisch werd ingevoerd om de bijzondere aard van de ambtenarenloopbaan, en in het bijzonder de militaire loopbaan, te compenseren. Het zonder alternatief schrappen van dit mechanisme betekent een breuk met dit fundament.

#### Artikel 5 – Besluit

ACOD-Defensie kan zich geenszins verenigen met het voorontwerp van wet CONEGO N-591. Het afschaffen van de perequatie is een disproportionele maatregel die:

- maatschappelijk onverantwoord is zolang geen robuust alternatief bestaat;
- de financiële en sociale bescherming van gepensioneerde militairen ondergraaft;
- de deur openzet naar verarming en ongelijkheid;
- en de verantwoordelijkheid voor de toekomstige generaties eenzijdig doorschuift naar een volgende regering, zonder enige rechtszekerheid voor de huidige gepensioneerden.

ACOD-Defensie eist dat de regering de perequatie behoudt tot er een concreet, bindend en afdwingbaar alternatief is uitgewerkt. We benadrukken dat we reeds getroffen zijn door de plafonnering en een totale afschaffing ontoelaatbaar is. Enkel zo kan de koopkracht van gepensioneerde militairen worden gevrijwaard en kan worden vermeden dat zij, na een loopbaan van onvoorwaardelijke dienstbaarheid aan de samenleving, in de armoede belanden.

Met de meeste hoogachting,

Tony Six  
Federaal Secretaris  
AMIO

Natasja Gaytant  
Bestendig Secretaris  
ACOD-Defensie



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

Brussel, 02 oktober 2025

**Betreft:** CONEGO N-592

**Titel:** *Voorontwerp van wet met betrekking tot het vervroegd pensioen*

## **Protocol van Niet-Akkoord – ACOD-Defensie**

### **Artikel 1 – Inleiding en reikwijdte**

Het voorontwerp van wet CONEGO N-592 beoogt de voorwaarden voor vervroegd pensioen aan te passen. ACOD-Defensie wenst uitdrukkelijk haar bezwaren te formuleren. Het ontwerp houdt onvoldoende rekening met de specifieke loopbaanpatronen van militairen en de bijzondere omstandigheden waarmee zij geconfronteerd worden. Zonder expliciete correcties dreigen sommige groepen, met name jonge instromers en personeel dat het eerste of laatste jaar van hun loopbaan in uitzonderlijke omstandigheden start, onevenredig nadeel te ondervinden.

### **Artikel 2 – Neutralisatie van het eerste en laatste jaar**

In de praktijk starten veel militaire functies, zoals OFFR en OOFFR, pas in september. Zonder een uitzondering zouden deze personen het eerste jaar van hun loopbaan volledig verliezen voor de toepassing van de vervroegde pensioenregeling. Evenzo moeten het laatste jaar van dienst en instromers die pas na de zomervakantie starten, zoals jongeren die beginnen werken aan 18 jaar, worden geneutraliseerd. ACOD-Defensie eist daarom dat het eerste en laatste jaar van de loopbaan als uitzondering wordt beschouwd voor de toepassing van de vervroegde pensioenregeling, zodat geen onevenredige schade ontstaat.

### **Artikel 3 – Aanpassing van de 60/42-regeling**

Voor de 60/42-regeling is een grotere flexibiliteit noodzakelijk in de erkenning van aanneembare perioden. Concreet:

- Het eerste en laatste jaar moet worden geneutraliseerd.
- De dienstplicht dient volledig te worden erkend als gewerkte periode; dit was historisch verplicht voor mannen en wordt momenteel niet meegenomen in de 60/42-regeling;
- Niet alleen recht op vervroegd pensioen na 42 jaar werken met 234 dagen, maar ook recht op een volledig pensioen en niet 42/45sten.
- Behalve tijdelijke werkloosheid ook andere dagen als gelijkgestelde dagen aan te nemen, zoals onder andere:
  - militaire dienstplicht,
  - 2 jaar bonificatie voor militairen na 12 jaar gepresteerde diensten,
  - thematische verloven,



**ACOD-Defensie**  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

- 4 dagenwerkweek,
- zorg- en opleidingsverloven,
- ...
- Eveneens wordt er geen soepelheid ingebouwd voor families. Zo worden militaire gezinnen vaak noodgedwongen verplicht om thematisch verlof op te nemen om de zorg voor het gezin te garanderen tijdens periodes van afwezigheid thuis door talrijke militaire opdrachten. Daarom dringen we erop aan om een uitzonderlijk aanneembaar verlof te introduceren bij militaire gezinnen waardoor de zorg tijdens afwezigheid van een militair, erkend is als aanneembare gewerkte tijd.

Daarnaast moeten de gemiddeld zeven jaar gratis gepresteerde arbeid door militairen expliciet worden meegenomen als aanneembare periode of bonificatie binnen de 60/42-regeling. Het niet opnemen van deze jaren ondermijnt het fundamentele principe van gelijkwaardigheid en is juridisch en sociaal onaanvaardbaar. Retroactief weigeren van erkenning is voor ACOD-Defensie volledig onacceptabel.

#### **Artikel 4 – Specifieke erkenning voor militairen**

Militairen vervullen een uitzonderlijke maatschappelijke taak onder bijzondere fysieke en organisatorische omstandigheden. De wetgever moet daarom expliciet voorzien in:

Het behoud van alle verworven rechten voor militairen die vóór 2027 instromen in het vervroegd-pensioenstelsel;

Flexibiliteit in de erkenning van eerste en laatste loopbaanjaar, waardoor er neutralisatie nodig is.

Het erkennen van gratis gepresteerde dienstjaren en de 2 jaar bonificatie als aanneembare periode voor de 60/42-regeling voor zowel het openen van het recht als voor de pensioenberekening.

Een duidelijke, transparante lijst van aanneembare en niet-aanneembare periodes, zodat geen willekeur of rechtsongelijkheid ontstaat met jaarlijkse uitbreidingsmodaliteiten;

Ziekte en ongevallen voor 2027 steeds volledig aanneembaar te houden en vanaf 2027 deze aanneembaar te houden tenzij bij tegenindicaties met medisch attest voor zowel de 60/42 als in het systeem van 60/44 stelsel. (zie N590)

Deze maatregelen zijn noodzakelijk om te vermijden dat militairen gedwongen worden langer te werken zonder compensatie, en om de sociale rechtvaardigheid en de maatschappelijke waardering van de militaire loopbaan te behouden.

Tot slot dringt zich een echt eindloopbaanbeleid, en werkbaar werk op dat geen lege doos is zoals heden bij Defensie. Dit zal in de toekomst nog noodzakelijker zijn om langer te kunnen werken, nu de militair minstens 4 jaar langer dient te werken.



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

## Artikel 5 – Besluit

ACOD-Defensie verwerpt het voorontwerp CONEGO N-592 in zijn huidige vorm omdat het geen rekening houdt met de specifieke kenmerken van de militaire loopbaan. Het ontwerp houdt geen rekening met de late start van veel functies zoals OFFR en OOFFR, noch met jongeren die pas na de zomervakantie beginnen met werken. Evenmin wordt de historisch verplichte dienstplicht erkend, noch de gemiddeld zeven jaar gratis gepresteerd werk.

Daarnaast worden afwezigheden bij de 60/42-regeling onterecht systematisch uitgesloten en wordt het eerste en laatste jaar van de loopbaan niet geneutraliseerd. Daarnaast is er geen erkenning voor de medische belasting en dient er expliciet voor militairen een garantie van aanneembaarheid worden ingebouwd als ze letsels oplopen, ziek vallen door verlaagde weerstand wat rechtstreeks het gevolg is van de specifieke werkomstandigheden en de mentale weerbaarheid afbrokkelt. Eveneens dienen alle arbeidsongevallen en ziektes automatisch erkend worden wegens de aard van het geleverde werk tenzij bij tegenindicatie op medisch attest zodat militairen niet gepenaliseerd worden in hun aanneembare periodes voor pensioenopbouw.

ACOD-Defensie benadrukt dat het behoud van sociale rechtvaardigheid, rechtszekerheid en de maatschappelijke erkenning van de militaire loopbaan vereist dat deze elementen expliciet worden meegenomen. Militairen die vóór 2027 instromen in halftijds vervroegde uitstap moeten hun huidige rechten volledig behouden, de dienstplicht en bonificaties moeten als aanneembare periodes worden erkend, afwezigheden mogen niet lineair worden uitgesloten en het eerste en laatste jaar van de loopbaan moet worden geneutraliseerd.

Zonder deze correcties dreigt een ernstige aantasting van de motivatie, het vertrouwen van het defensiepersoneel en de operationele slagkracht van Defensie, aangezien militairen anders gedwongen worden minder risico's te lopen of mogelijk aanzienlijk meer werken dan anderen zonder correlatie tussen werk en pensioenopbouw.

Met de meeste hoogachting,

Tony Six  
Federaal Secretaris  
AMIO

Natasja Gaytant  
Bestendig Secretaris  
ACOD-Defensie



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

Brussel, 02 oktober 2025

**Betreft:** CONEGO N-593

**Titel:** Voorontwerp van wet tot invoering van een vermindering of verhoging bij toekenning vóór of na de wettelijke pensioenleeftijd

## Protocol van Niet-Akkoord – ACOD-Defensie

### Artikel 1 – Inleiding en reikwijdte

Het voorontwerp van wet CONEGO N-593 beoogt het invoeren van een systeem waarbij een vermindering of verhoging van het pensioen wordt toegepast afhankelijk van de mate waarin het pensioen wordt toegekend vóór of na de wettelijke pensioenleeftijd. ACOD-Defensie wenst uitdrukkelijk haar niet-akkoord kenbaar te maken. Het ontwerp houdt onvoldoende rekening met de specifieke loopbaan- en belasting karakteristieken van militairen, die zich significant onderscheiden van andere ambtenaren.

### Artikel 2 – Specifieke situatie van militairen

Militairen zijn na hun 67ste fysiek en mentaal vaak niet langer in staat om hun functie op een verantwoorde manier uit te oefenen. Tegelijkertijd hebben veel militairen tegen die leeftijd mogelijk reeds de vereiste dienstjaren behaald om recht te hebben op een volledige loopbaanbonus, bijvoorbeeld een 47/60-regeling, nog voordat zij de leeftijd van 67 bereiken. Het koppelen van een bonus strikt aan leeftijdsvereisten is daarom onlogisch en onrechtvaardig.

Een rigide koppeling aan de wettelijke pensioenleeftijd zou betekenen dat militairen die hun loopbaan volledig hebben volbracht en de vereiste dienstjaren hebben opgebouwd, geen bonus ontvangen puur omdat zij te jong zijn, ongeacht hun opgebouwde anciënniteit of de fysieke en mentale belasting die zij gedurende hun carrière hebben gedragen. Dit druist in tegen de specifieke aard van de militaire loopbaan, waarin vroegtijdige inzetbaarheid en zware belastingen structureel onderdeel zijn van het werk.

### Artikel 3 – Vereiste aanpassing van het systeem

ACOD-Defensie pleit ervoor dat de bonus voor militairen worden toegekend puur op basis van het voltooien van een volledige loopbaan, bijvoorbeeld het langer werken dan 45/60 zonder bijkomende leeftijdsvoorwaarde. De berekening van een verhoging mag niet gekoppeld worden



**ACOD-Defensie**  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

aan de wettelijke pensioenleeftijd, maar moet rekening houden met de specifieke kenmerken van de militaire functie, zoals fysieke belasting, operationele inzetbaarheid en mentale belasting gedurende de loopbaan.

Een dergelijk aangepaste regeling zou garanderen dat militairen die hun loopbaan volledig hebben afgewerkt, terecht een bonus ontvangen, ongeacht hun leeftijd bij toekenning van het pensioen. Dit respecteert het beginsel van gerechtvaardigde verwachting en voorkomt dat de bonus verloren gaat door arbitraire leeftijdscriteria.

#### **Artikel 4 – Beschermingsmaatregelen Malus bij arbeidsongevallen en ziekte**

ACOD-Defensie benadrukt dat het niet aanvaardbaar is dat militairen die fysiek of mentaal zwaar worden belast of gewond raken tijdens de uitvoering van hun taken, geconfronteerd worden met een malus op hun pensioen. Militairen staan onder bevel en voeren opdrachten uit in het belang van de nationale veiligheid, vaak onder uitzonderlijke omstandigheden. Elke maatregel die een malus koppelt aan arbeidsongevallen of ziekte gelinkt aan de militaire dienst zou een flagrante schending zijn van sociale rechtvaardigheid en het beginsel van proportionele compensatie.

Het pensioenstelsel moet daarom specifieke bescherming bieden voor militairen die tijdens hun dienst fysiek of mentaal worden getroffen. Dit betekent dat arbeidsongevallen, operationele verwondingen en diens gerelateerde ziektes expliciet nooit mogen leiden tot een vermindering van de pensioenrechten of een malus verkrijgen. Deze maatregel is essentieel om de integriteit van het systeem en de erkenning van de uitzonderlijke inspanningen van militairen te waarborgen.

#### **Artikel 5 – Voorstellen**

1. Afschaffing malus voor militairen getroffen door fysieke of mentale letsels tijdens het uitoefenen van hun functie.
2. Bonus voor militairen automatisch toe te kennen indien ze langer werken dan de vroegst mogelijk P-datum
3. Alle vormen van ziektes of ongevallen erkennen als effectief gewerkte dagen tenzij medisch tegenbewijs is geleverd. We vragen dus de afschaffing van de regel van 30d aanneembare ziektedagen per jaar, specifiek voor militairen.

#### **Artikel 6 – Besluit**

ACOD-Defensie verwerpt het voorontwerp CONEGO N-593 in zijn huidige vorm. Het koppelen van vermindering of verhoging aan de wettelijke pensioenleeftijd houdt geen rekening met de fysieke en mentale beperkingen van militairen na hun 67<sup>ste</sup> (tot op heden is de pensioenleeftijd 56jaar) en de realiteit dat zij vaak hun volledige loopbaan reeds hebben voltooid voor deze leeftijd. Voor militairen moet de toekenning van bonus volledig losgekoppeld worden van



**ACOD-Defensie**  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

leeftijd en uitsluitend gebaseerd zijn op het behalen van de vereiste dienstjaren, zoals 45/60. Daarnaast is het absoluut noodzakelijk dat niet enkel arbeidsongevallen maar eveneens alle operationele verwondingen en dienst gerelateerde ziektes geen malus mogen opleveren, aangezien militairen hun taken uitvoeren in het algemeen belang en onder bevel staan. Zonder deze aanpassingen wordt het systeem onrechtvaardig, wordt het vertrouwen van defensiepersoneel ondermijnd en ontstaat een disproportionele last die de sociale en operationele legitimiteit van het pensioenstelsel aantast.

Met de meeste hoogachting,

Tony Six  
Federaal Secretaris  
AMIO

Natasja Gaytant  
Bestendig Secretaris  
ACOD-Defensie



**ACOD-Defensie**  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

Brussel, 02 oktober 2025

**Betreft:** CONEGO N-594

**Titel:** Voorontwerp van wet tot *afschaffing van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid*

### **Protocol van Niet-Akkoord – ACOD-Defensie**

#### **Artikel 1 – Inleiding en draagwijdte**

Het voorontwerp van wet CONEGO N-594 beoogt de afschaffing van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid. Vanuit ACOD-Defensie wordt hiertegen uitdrukkelijk bezwaar aangetekend. Het ontwerp miskent de bijzonderheden van de militaire functie, waarin fysieke risico's en mentale belasting inherent verbonden zijn met de operationele opdracht van Defensie. Militairen dienen onder bevel en vaak in extreme omstandigheden taken uit te voeren die rechtstreeks bijdragen aan de nationale veiligheid, waardoor het gevaar op lichamelijke ongeschiktheid aanzienlijk groter is dan in andere ambtelijke of burgerlijke functies.

#### **Artikel 2 – Onvoldoende juridische garanties en onrealistische timing**

Defensie heeft zelf herhaaldelijk aangegeven dat zij tegen 2026 onmogelijk in staat zal zijn een juridisch correct en volledig kader uit te werken voor de militairen die momenteel onder TAVA (tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering voor ambtenaren) vallen. Ondanks de inspanningen die reeds werden geleverd, blijft een sluitend kader afwezig. Het doordrukken van een versnelde hervorming zonder sluitend juridisch en praktisch kader leidt tot rechtsonzekerheid en plaatst militairen in een bijzonder kwetsbare positie.

#### **Artikel 3 – Re-integratie en praktische beperkingen**

Defensie heeft de voorbije jaren aangetoond de meest performante overheidspartner te zijn over re-integratie. Het versneld opdringen van deze wetswijziging ontnemt Defensie echter de mogelijkheid om getroffen militairen optimaal te begeleiden. Dit zal onvermijdelijk leiden tot een toename van langdurig zieken en tot een verlies van opgebouwde expertise binnen de organisatie. Bovendien is een doorstroom van militair naar burgerstatuten binnen Defensie geenszins evident. In die gevallen verliest de militair niet enkel zijn specifieke statuut, maar ook de opgebouwde bonificaties, vaak door letsels tijdens de operationele uitvoering van zijn taken. Dit vormt een bijkomende en disproportionele benadeling.



**ACOD-Defensie**  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

#### **Artikel 4 – Risico-inherente job invulling**

Defensie vormt de laatste verdedigingslinie van ons land tegen vijandelijkheden. In dat kader maken militairen gebruik van oorlogsmateriaal en worden zij opgeleid en ingezet volgens het principe “Train as you fight”. Dit betekent dat de militair zich voortdurend voorbereidt in omstandigheden die de realiteit van het slagveld benaderen. Als gevolg daarvan is het onmogelijk de welzijnscode in dezelfde mate toe te passen als bij andere overheidsdiensten of werkgevers. Extra risico’s op arbeidsongevallen en letsels zijn bijgevolg niet enkel te verwachten, maar ook een logisch gevolg van de kernopdracht van Defensie.

Het afschaffen van de mogelijkheid tot pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid, zonder alternatieve beschermingsmechanismen, betekent een onevenredige en discriminerende behandeling van militairen ten opzichte van andere werknemers.

#### **Artikel 5 – Verantwoordelijkheid en vereiste waarborgen**

ACOD-Defensie stelt uitdrukkelijk dat, als geen uitzonderingskader bij Pensioenen wordt voorzien, Defensie de verantwoordelijkheid moet dragen om militairen met medische letsels niet te ontslaan wegens ongeschiktheid. In dat geval dient Defensie verplicht over te gaan tot re-integratie, of minstens de administratieve verantwoordelijkheid te behouden door militairen in dienst te houden tot aan hun pensioen. Enkel zo kan vermeden worden dat militairen, die hun gezondheid hebben opgeofferd in het belang van de nationale veiligheid, sociaaleconomisch in de kou worden gezet.

#### **Artikel 6 – Voorstellen en beschermingsmaatregelen coherent aan de functie als militair**

1. Het behoud van de huidige TAVA-regeling minstens tot ze volledig in werking treedt in 2028. Een afschaffing kan pas nadat de TAVA grondig werd geëvalueerd.
2. De inwerkingtreding voor Defensie uit te stellen tot 1 januari 2028.
3. Het nieuwe systeem de band met de werkgever niet verbreekt om re-integratie mogelijk te maken.
4. Gezien het risico voor arbeidsongevallen voor militairen zeer hoog is dient een extra verzekering gewaarborgd loon inclusief toelagen en vergoedingen afgesloten worden.
5. Een degelijk en sluitend opvangnet voor militairen die niet meer terug aan het werk kunnen waarbij Defensie verplicht dient te voorzien in een alternatief met behoud van wedde en pensioenopbouw.
6. Het is noodzakelijk te voorzien in een specifieke regeling voor veiligheidsdiensten met medische bescherming.

#### **Artikel 7 – Besluit**



**ACOD-Defensie**  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

ACOD-Defensie verwerpt het voorontwerp van wet in zijn huidige vorm. Het miskent de specifieke risico's en omstandigheden van het militair beroep, creëert rechtsonzekerheid, en biedt geen enkele garantie op een billijke behandeling van militairen die lichamelijk of mentaal getroffen zijn tijdens hun loopbaan. Als de mogelijkheid tot pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid wordt afgeschaft, moeten er sluitende waarborgen en uitzonderingsmechanismen voor militairen worden ingebouwd. In afwezigheid daarvan wordt niet enkel de rechtspositie van militairen ernstig verzwakt, maar ook het vertrouwen in de overheid fundamenteel ondergraven.

Met de meeste hoogachting,

Tony Six  
Federaal Secretaris  
AMIO

Natasja Gaytant  
Bestendig Secretaris  
ACOD-Defensie



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

Brussel, 02 oktober 2025

**Betreft:** CONEGO N-595

**Titel:** Voorontwerp van wet houdende invoering van een werkvoorwaarde in de pensioenregelingen van de ambtenaren, werknemers en zelfstandigen

## Protocol van Niet-Akkoord – ACOD-Defensie

### Artikel 1 – Algemene beoordeling

Het voorontwerp van wet CONEGO N-595 beoogt de invoering van een werkvoorwaarde in de pensioenregelingen. ACOD-Defensie kan zich met dit voorstel niet verenigen, omdat het de realiteit van de militaire loopbaan en de specifieke omstandigheden van de beroepsuitoefening binnen Defensie volledig miskent. Hoewel de Regering stelt dat het regeerakkoord tot doel had om de band tussen arbeidsprestaties en pensioenrechten te versterken, ontbreekt elke erkenning dat militairen structureel andere arbeidsprestaties leveren.

### Artikel 2 – Algemene opmerkingen

De invoering van de werkvoorwaarde van “daadwerkelijk gewerkte dagen” toont duidelijk aan dat de aangekondigde harmonisatie van de pensioenhervorming niet wordt nageleefd. Deze voorwaarde geldt enkel voor ambtenaren en werknemers, en niet voor zelfstandigen. Dat onderscheid is fundamenteel, omdat het rechtstreekse gevolgen heeft voor de toepassing van de malus, het recht op vervroegde uittreding 60/42 en het minimumpensioen. Terwijl werknemers en ambtenaren verplicht zijn om hun gewerkte dagen te bewijzen en deze te laten registreren, worden bij zelfstandigen de kwartaalbijdragen automatisch als gewerkte dagen aangerekend. Dit verschil in behandeling vormt een ongerechtvaardigde discriminatie en schendt het grondwettelijk verankerde gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel, dat voorschrijft dat gelijke gevallen gelijk en ongelijke gevallen naar evenredigheid verschillend moeten worden behandeld.

Daarbovenop weigert het kabinet Pensioenen rekening te houden met de realiteit van het militair ambt, waarin werkdagen van 8, 16 of 24 uur geen uitzondering zijn. Het negeren van deze werkelijke prestaties betekent een structurele miskening van de specifieke aard van de militaire dienst en staat haaks op het proportionaliteitsbeginsel: maatregelen moeten immers in redelijke verhouding staan tot de feitelijke situatie waarop zij van toepassing zijn.

De situatie wordt verder verergerd door de beperking van ziekteperiodes met behoud van volledig loon tot maximaal 30 kalenderdagen per jaar, die nog meetellen als effectief gewerkte dagen. In de privésector vallen deze 30 dagen samen met het gewaarborgd loon, dat volledig



ACOD-Defensie  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

wordt gelijkgesteld en bovendien meerdere keren per jaar kan terugkeren. Voor ambtenaren, en dus ook voor militairen, wordt de gelijkstelling daarentegen kunstmatig beperkt tot één periode van 30 dagen per kalenderjaar. Dit creëert niet alleen een ongelijke behandeling, maar miskent bovendien het principe van rechtszekerheid en de rechtmatige verwachtingen die militairen mogen koesteren.

Tot slot wordt ook geen rekening gehouden met progressieve werkhervatting of verminderde prestaties om medische redenen. Militairen die na ziekte of ongeval opnieuw hun verantwoordelijkheid opnemen, zien deze inspanningen niet erkend als effectieve arbeid. Dit druist in tegen het beleid dat net inzet op re-integratie en werkbaar werk, en schaadt de operationaliteit van Defensie. Progressief werk moet dan ook integraal worden aangerekend als effectief gewerkte dagen.

Door deze structurele ongelijkheden wordt niet alleen de belofte van harmonisatie met de voeten getreden, maar wordt bovendien afbreuk gedaan aan fundamentele rechtsbeginselen zoals gelijkheid, proportionaliteit en de bescherming van gerechtvaardigde verwachtingen.

### **Artikel 3 – Onvoldoende waardering van de militaire arbeidsprestatie**

Voor militairen geldt dat een prestatie van 24 uur, vaak buiten het normale dagritme, voor de pensioenregeling wordt herleid tot de waarde van één enkele werkdag<sup>2</sup>. In werkelijkheid komt het echter frequent voor dat militairen dubbele of zelfs driedubbele prestaties moeten verrichten binnen één etmaal. Militairen zijn de enige die niet beschermd zijn op vlak van maximum werkuren per week en waarbij de welzijnswetgeving mag genegeerd worden. Het voorontwerp weigert deze uitzonderlijke en zwaar belastende arbeidsprestaties te erkennen, waardoor de realiteit van de militaire inzet volledig wordt miskend.

De feedback van het kabinet Pensioenen illustreert bovendien een schrijnende onwetendheid over de concrete situatie bij Defensie. Voor een 24-urenprestatie ontvangen militairen slechts een beperkte compensatie: vijf uur in geld en twee uur in recuperatie. De rest van de gepresteerde uren gaat verloren en wordt nergens verrekend. Hierdoor wordt de specifieke belasting van het militair beroep niet alleen financieel genegeerd, maar ook rechtstreeks afgestraft in de pensioenopbouw. Het officiële systeem van recuperatie en overuren geeft bijgevolg nooit een correct beeld van de werkelijk geleverde inspanningen.

Daarnaast bestaat er nog steeds geen duidelijk kader voor de aanneembaarheid van bepaalde afwezigheden bij Defensie, met name voor de diverse periodes die nog niet met een MRA-code zijn gecatalogeerd. Dit structurele hiaat vergroot de rechtsonzekerheid en creëert een ongerechtvaardigd verschil met andere beroepsgroepen, waar dergelijke regelingen al wel bestaan.

De weigering om de specifieke realiteit van het militair werk te erkennen – zowel in intensieve arbeidsprestaties als in afwezigheidsregelingen – leidt tot een manifeste onderwaardering van het militair ambt en een ongelijke behandeling binnen het bredere pensioenkader. Dit druist in tegen het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel en ondermijnt opnieuw de belofte van een coherente harmonisatie.



**ACOD-Defensie**  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

#### **Artikel 4 – Ongelijkheid en discriminatie**

Tegelijkertijd ontbreekt er binnen het militair statuut de mogelijkheid om gebruik te maken van systemen zoals NAVAP of landingsbanen, die bij andere veiligheidsdiensten wel bestaan. Hierdoor worden militairen, die vaak al op jonge leeftijd structureel over hun fysieke en mentale grenzen worden geduwd, disproportioneel zwaar getroffen, zeker nu de pensioenleeftijd niet langer 56 jaar bedraagt maar aanzienlijk hoger ligt.

Daarbovenop verliezen militairen hun bonificatie als zij niet op pensioen kunnen of mogen gaan binnen het militair statuut, wat opnieuw een ongerechtvaardigd nadeel inhoudt.

ACOD-Defensie eist daarom dat de reeds verworven bonificatie van twee jaar integraal meetellen binnen de 60/42-regeling, juist omdat militairen onder bevel en vaak jarenlang gratis prestaties hebben geleverd die tot op heden niet worden erkend.

#### **Artikel 5 – Bijkomende ongelijkheid tussen genders en zelfzorg**

Het voorontwerp versterkt ook de structurele ongelijkheid voor vrouwelijke militairen, aangezien momenteel het ouderschapsverlof niet in aanmerking komt voor de 60/42-regeling. Dit kan resulteren in een verlies per geboorte van 1 jaar voor de 60/42 regeling. Dit plaatst vrouwen die zorg opnemen disproportioneel op achterstand.

Een identiek probleem is dat de verplichte legerdienst, die enkel voor mannen gold, niet als aanneembare periode wordt erkend. Dit creëert een historische en blijvende ongelijkheid, waarbij mannen die verplicht in dienst traden financieel en sociaal worden benadeeld tot mogelijks 2 jaar.

Daarnaast bestaat er voor militairen geen ruimte voor herstel of zelfzorg na intensieve trainingen of operationele opdrachten. De structurele overbelasting wordt in het huidige voorstel onvoldoende geborgd met een maximale ziektekredietregeling van slechts dertig dagen per jaar.

Deze regeling staat in schril contrast met de realiteit waarin militairen niet vrijwillig maar op bevel risico's nemen, waarbij hun fysieke en mentale grenzen stelselmatig worden overschreden. Het feit dat zij bij ziekte of kwetsuur vaak zelf moeten instaan voor de aantoonbaarheid van het dienstverband vergroot de kwetsbaarheid en ontnemt hun een rechtmatige bescherming. Dit is een manifest voorbeeld van maatschappelijke nalatigheid van de overheid.

#### **Artikel 6 – Besluit**

ACOD-Defensie verwerpt dit voorontwerp van wet in zijn geheel, omdat het de specifieke realiteit van de militaire arbeidsprestaties, de opgebouwde bonificaties en de bijzondere risico's van de militaire functie volledig negeert. Het ontwerp leidt tot discriminatie, ongelijkheid en



**ACOD-Defensie**  
Fontainasplein 9/11  
1000 Brussel

ondermijnt het vertrouwen van militairen in de overheid. Enkel door de bijzondere aard van de militaire loopbaan te erkennen – met inbegrip van de gratis gepresteerde dienstjaren, de historische verplichting tot legerdienst en het ontbreken van NAVAP of landingsbanen – kan er sprake zijn van een evenwichtige regeling. In de huidige vorm is het voorontwerp onaanvaardbaar en maatschappelijk onverantwoord.

Met de meeste hoogachting,

Tony Six  
Federaal Secretaris  
AMIO

Natasja Gaytant  
Bestendig Secretaris  
ACOD-Defensie



Zaventem, 01 octobre 2025

## Position du syndicat militaire ACMP-CGPM

**Comité de négociation militaire – Séances du 29 août – 05 – 10 et 17 septembre 2025  
Dossiers N-587 – N588 – N-589 – N-590 – N-591 – N-592 – N-593 – N-594 – N-595**

**Divers avant-projets de loi en vue de la mise en œuvre de la réforme des  
pensions proposée par le gouvernement**

### **Introduction:**

Avant d'aborder les remarques de fond concernant les divers Avant-projets de Loi (APL) en vue de la réforme des pensions proposée par le gouvernement et issues des discussions finales menées au sein du Comité de Négociation Militaire (CONEGO), le **syndicat militaire ACMP-CGPM** souhaite rappeler au préalable sa position telle qu'énoncée dans le **Programme Général** pour la période 2024-2028.

***Le syndicat militaire ACMP-CGPM reste d'avis que, pour des raisons opérationnelles, le système de pension existant ne doit pas être modifié.***

*Si l'autorité politique décidait d'apporter quand même des adaptations au régime de pension militaire et ce, pour d'autres raisons qui n'ont rien à voir avec la force de frappe de l'armée et qui ne font qu'éroder son efficacité opérationnelle, les principes suivants doivent être respectés :*

- *Le **traitement** des militaires de façon **analogue** à celui de tous les autres Belges en ce qui concerne l'augmentation de l'âge de la mise à la retraite : une augmentation d'un an en 2025 et une augmentation d'un an supplémentaire en 2030.*
- *La condition indiscutable que les militaires **de moins de 60 ans** soient physiquement et mentalement aptes à répondre aux exigences du déploiement opérationnel et de la mise en condition.*
- *La détermination uniforme de l'âge de la retraite pour tous les militaires, sans distinction de force, de catégorie, de filière de métiers ou de type d'unité ou de carrière.*
- *La prise en compte de **toutes les heures prestées tout au long de la carrière militaire**, y compris celles qui n'ont jusqu'à présent fait l'objet d'aucune compensation (financière ou en temps) dans les sous-positions 'en service intensif', 'en appui militaire', 'en assistance militaire et 'en engagement opérationnel', une situation qui fait que les militaires, en pareil engagement, travaillent neuf heures 'gratuitement' par 24 heures.*
- *Toute prolongation éventuelle de carrière doit se traduire par **un montant de pension plus élevé**, à commencer par l'intégration de l'allocation de carrière dans le calcul de la pension. En outre,*

ACMP-CGPM Romboutsstraat 1 Bus 021 | 1932 Zaventem | T 02 245 72 14 | srt@acmp-cgpm.be | www.acmp-cgpm.be



*une prolongation individuelle sur demande personnelle ne peut s'entendre que sur une **base volontaire**.*

La position susmentionnée constitue, pour le **syndicat militaire ACMP-CGPM**, le cadre de référence et la clef de voute pour déterminer une position vis-à-vis des Avant-Projets de Loi soumis, tels que connus à l'issue des discussions au sein du CONEGO.

#### **Discussion de fond:**

À la lecture des diverses versions d'avant-projets de loi (APL) adaptées et transmises le 25 septembre 2027 à l'issue de la dernière séance de négociation du 17 septembre 2025, il est apparu que l'autorité n'a pas répondu positivement aux principales requêtes du **syndicat militaire ACMP-CGPM**.

Ci-après, de nouveau, nous en exposons dès lors les principaux éléments desdites requêtes et revendications.

#### **1. Progressivité de l'âge de la retraite des militaires (Mesure transitoire)**

L'Accord de Gouvernement dispose que *l'âge de la retraite des militaires (56 ans) est progressivement porté à l'âge légal de la retraite des autres salariés et fonctionnaires. À partir du 01/01/2027, l'âge de la retraite sera progressivement relevé de 1 an par an, tout en respectant les attentes légitimes des personnes proches de l'âge de la retraite pour lesquelles nous prévoyons une période et des mesures transitoires suffisantes, en concertation avec les organisations sectorielles.*

Cependant, une telle approche (faisant en sorte que l'année civile soit couplée à l'âge) conduit finalement à une situation où l'âge de la mise à la retraite ne peut être atteint qu'à partir de 60 ans au plus tôt. Par exemple : un militaire né en 1971 aurait dû partir à la retraite en 2027 à 56 ans. Si l'âge de la retraite est fixé à 57 ans en 2027, ce sont les militaires appartenant à la cohorte 1970 qui subiraient l'impact, alors même qu'ils seraient déjà partis à la retraite en 2026 à 56 ans.

En appliquant le même raisonnement pour les années 2028 (58 ans), 2029 (59 ans), 2030 (60 ans), 2031 (60 ans)... la première cohorte concernée après celle de 1970, à savoir celle de 1971, ne pourrait partir à la retraite qu'en 2031, à condition de remplir la condition de carrière. La transition ne serait donc plus "progressive", étant donné qu'il serait question d'un saut brutal de 56 à 60 ans.

Jusqu'à présent, l'autorité a choisi d'appliquer une approche par cohorte plutôt qu'une approche calendaire. Elle a ainsi fixé que : la cohorte de 1971 partirait d'office à la retraite à 58 ans (donc en 2029), celle de 1972 à 59 ans (donc en 2031), celles de 1973, 1974 et 1975 à 60 ans (donc respectivement en 2033, 2034 et 2035), ...



ACMP  
CGPM

Notre revendication est d'instaurer une augmentation progressive d'un an par cohorte, de manière à permettre à la cohorte de 1971 de partir à 57 ans (en 2028), à celle de 1972 de partir à 58 ans (en 2029), à celle de 1973 à 59 ans (en 2030), à celle de 1974 à 60 ans (en 2031), ..., et ce, jusqu'à atteindre 67 ans, dans le cadre d'un départ à la retraite d'office, et non par définition d'un départ anticipé à la demande.

Une approche alternative aurait pu consister en une mise à la retraite d'office à 58 ans pour la cohorte 1971, puis à augmenter d'un an par deux cohortes : 1972–1973 : 59 ans, 1974–1975 : 60 ans, 1976–1977 : 61 ans, 1978–1979 : 62 ans, 1980–1981 : 63 ans, ...

2. **L'intégration de l'allocation de carrière et l'indemnité pour cadres supérieurs** dans le calcul de la pension et ce, **en les reprenant comme supplément de traitement dans la liste reprise à l'Art 8 de la loi générale du 21 juillet 1844 (APL A/B).**

Lors de la dernière revalorisation salariale du personnel militaire, étalée sur trois ans (2022-2023-2024), les syndicats avaient accepté une approche selon laquelle la rémunération des militaires serait partiellement augmentée via l'allocation de carrière et l'indemnité pour cadres supérieurs, afin de parvenir à un alignement des barèmes des militaires sur ceux de la Police. Cette technique avait été introduite par l'autorité afin d'atténuer l'effet de la revalorisation salariale sur l'augmentation des pensions, via le mécanisme de la péréquation. Or, ce mécanisme de péréquation sera aboli par un APL.

Entre-temps, la réforme des pensions, telle que soumise au Comité de Négociation Militaire, prévoit la suppression des âges préférentiels de mise à la retraite pour les militaires (notamment 56 ans) et l'application du régime général (celui des fonctionnaires, y compris la Police) en matière de départ et de calcul de la pension.

Il est donc impératif que tant l'allocation de carrière que l'indemnité pour cadres supérieurs soient prises en compte dans le calcul de la pension, à l'image de la Police, où ces mécanismes (allocation de carrière et indemnité pour cadres supérieurs) n'existent pas puisque les augmentations salariales acquises sont intégralement intégrées dans le traitement de base, qui sert de référence pour le calcul des pensions. Ne pas intégrer ces éléments aurait pour conséquence que la pension d'un militaire et celle de son homologue de la Police afficheraient un autre montant significatif, ce qui ne peut manifestement pas être conforme à l'objectif affiché d'harmoniser au mieux les deux statuts.

Si l'allocation de carrière et l'indemnité pour cadres supérieurs ne devaient pas être intégrées et ce, en combinaison avec **la prolongation de la période de référence à 45 ans**, ce qui affectera très négativement le traitement de référence servant au calcul du montant final de la pension d'un militaire, alors cette réforme des pensions représentera pour les militaires une pilule particulièrement amère. La grande majorité des militaires devront en effet travailler de



ACMP  
CGPM

nombreuses années supplémentaires pour, dans bien des cas, percevoir une pension plus faible. Une telle évolution ne peut être qualifiée autrement qu'une "double injustice".

3. **Octroi du coefficient d'augmentation** (passage progressif de **1,05** (2026) à **1,025** (dès 2031)) pour la **condition de carrière (APL C)**.

Les militaires doivent (outre l'octroi de la bonification (voir paragraphe suivant)), être considérés comme membres du personnel ayant accompli des 'services actifs' au sens de la législation en vigueur, c'est-à-dire les services énumérés dans le tableau figurant à l'annexe de la loi générale du 21 juillet 1844.

Aucun élément ne justifie que les militaires, dans le cadre de ladite réforme des pensions, restent exclus de cette annexe au vu de la spécificité du métier militaire.

4. Il est demandé d'inclure une **motivation explicite** dans l'**exposé des motifs** concernant le maintien et la prise en compte de la bonification de 2 ans pour les militaires, tant pour la détermination de la **condition de carrière** que pour le calcul du **montant de la pension**.  
Le **syndicat militaire ACMP-CGPM** a soumis le 4 septembre 2025 le texte suivant à l'autorité :

*"Il convient également de noter que la bonification de carrière de deux ans applicable aux militaires qui remplissent les conditions prévues est maintenue, tant pour le calcul de la pension que pour l'ouverture du droit à une pension anticipée. Cela est tout à fait conforme à l'accord de gouvernement, qui ne prévoit pas la suppression de cette bonification de carrière et reconnaît la spécificité du statut militaire. La spécificité du statut des militaires se caractérise par l'imposition d'obligations et de restrictions qui sont sensiblement et incontestablement plus lourdes que celles pour les autres fonctionnaires et travailleurs. Ainsi, on attend des militaires qu'ils soient prêts à exercer et à subir une violence extrême, à risquer leur vie et/ou à accepter un risque élevé de blessures graves; qu'ils soient disponibles sans limitation géographique, temporelle et ce, indépendamment des circonstances, pour l'exécution de la mission ordonnée, généralement dans des circonstances pénibles, impliquant de longues absences du foyer; qu'ils soient restreints dans leur liberté de mouvement; qu'ils ne disposent pas du droit de grève; qu'ils aient le devoir de manifester en permanence une loyauté et une intégrité inébranlables qui vont de pair avec un régime disciplinaire strict et d'une obligation d'obéissance sous peine de sanctions; qu'ils vivent avec des restrictions concernant la liberté d'expression ou le choix du (conjoint) partenaire; qu'ils jouissent de droits politiques limités; que leurs possibilités d'exercer d'autres activités rémunérées soient réduites; que l'application de la législation sur le bien-être et la réglementation du temps de travail soit restreinte; qu'ils soient soumis périodiquement à des avis de sécurité et à des vérifications de sécurité; qu'ils fassent l'objet de mutations et de changements de poste de travail imposés; qu'ils répondent à de hautes exigences physiques, morales et médicales; etc. Cette bonification de carrière est et reste dès lors aussi à l'avenir justifiée par la nature statutaire et fonctionnelle spécifique de la carrière militaire."*



ACMP  
CGPM

Cette clarification de la spécificité militaire, à reprendre dans un des exposés des motifs soumis au CONEGO, est selon nous indispensable pour souligner la nature particulière du métier militaire, ce qui doit contribuer à la pérennité de la mesure. Par ailleurs, il nous semble essentiel d'anticiper d'éventuelles contestations de cette mesure devant la Cour constitutionnelle

5. Dans le cadre du principe du maintien des droits acquis, il nous paraît nécessaire que, à titre de mesure transitoire, le tantième de 1/50<sup>ième</sup> pour l'octroi de la bonification de 2 ans soit maintenu pour tous les militaires ayant déjà accompli 12 ans de service comme militaires de carrière du cadre actif avant le 1<sup>er</sup> janvier 2027. Or, selon la version actuelle de l'Avant-Projet de Loi (APL A), seul le tantième de 1/60<sup>ième</sup> est pris en compte pour le calcul du montant de la pension.
6. La prise en compte du **montant de la régularisation des périodes d'études** (Loi du 2 octobre 2017), en guise de mesure transitoire, et ce, dès l'instant où le militaire concerné atteint les 45/60 dans le calcul de sa pension (maximum relatif) (APL B).

Certains militaires (recrutés sur la base de leur diplôme) ont régularisé en temps utile et de façon correcte leurs périodes d'études (*in tempore non suspecto*).

Or, aujourd'hui, les futures dispositions de la réforme des pensions laissent apparaître que les militaires concernés devront prêter au-delà de leurs 56 ans (63 ans voire plus). De ce fait, le calcul de pension, à cause de la limitation au maximum relatif, ne pourra prendre en compte cette régularisation qui a été effectuée précédemment.

C'est pourquoi il y a lieu de prendre en considération ce rachat des périodes d'études et ce, même si le maximum relatif est déjà atteint en raison de l'allongement obligatoire de la carrière.

7. **Admissibilité pour la pension des fonctionnaires des périodes de congé, de disponibilité, d'interruption de carrière et d'autres formes d'absence (APL E).**

Il est attendu de l'autorité que soit établi et fourni **un tableau** reprenant **explicitement l'admissibilité desdites périodes et ce, en corrélation avec les dispositions statutaires militaires** afin que la **clarté totale** soit faite. Entre autres, le départ anticipé à mi-temps pour les militaires (admissibilité pour un maximum de 2 ans avant le 1<sup>er</sup> janvier 2027 et la possibilité légale aux militaires de revenir prêter à temps plein).

En outre, il a été soulevé qu'il y a lieu de prévoir, pour les militaires, en lieu et place du congé parental, le **congé de protection parentale** car c'est ce dernier qui a droit à une indemnité d'interruption à charge de l'Office national de l'emploi (ONEM).

8. Concernant la **suppression** de la **péréquation** et son remplacement par un nouveau système tel que prévu dans l'accord de gouvernement, le **syndicat militaire ACMP-CGPM**, en tant que



ACMP  
CGPM

syndicat représentatif souhaite également être **associé** à l'élaboration du **futur système** lors de l'intégration des régimes des fonctionnaires dans la **nouvelle enveloppe bien-être**.

9. Prise en compte de la **première année de carrière et de la dernière année** de prestations si ces dernières comptent 104 jours travaillés ou assimilés au lieu des 156/234 jours (**APL G/L**).

L'autorité a uniquement précisé que ces 104 jours (un trimestre) seraient pris en compte pour les militaires en service actif avant le 1<sup>er</sup> janvier 2027 (mesure transitoire).

Nous requérons expressément que cette mesure transitoire **ait un caractère permanent pour le personnel militaire (maintien du régime actuel des 104 jours)**. Comme les moments de recrutement à la Défense se situent en général à la fin du mois d'août voire au début du mois de septembre lors de chaque année calendrier, les candidats comme membres du cadre n'ont en effet pas d'autre choix pour entamer leur carrière militaire à ces moments précis. Avec l'adaptation envisagée, toutes les personnes concernées seraient donc automatiquement pénalisées, sans qu'aucune alternative ne soit possible.

Par ailleurs, il y a lieu de comptabiliser ensemble la première et la dernière année de carrière afin de voir si le militaire satisfait à la condition de carrière. Si ce n'est pas le cas, certains militaires ne pourraient voir une prise en compte de ces deux années particulières dans la condition de carrière et devoir prêter plus longtemps pour satisfaire à cette dernière.

#### 10. **Suppression de la pension pour inaptitude médicale (APL J).**

L'autorité envisage de clôturer les entrées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 dans le régime de l'inaptitude temporaire des fonctionnaires.

En conséquence, il a été constaté un vide juridique quant aux compétences de l'instance médicale compétente pour les militaires (la Commission Militaire d'Aptitude et de Réforme (d'Appel), lorsque le militaire est déclaré définitivement inapte sur le plan médical, pour ce qu'il est du lien de causalité entre l'affection et l'exercice du service en dehors des décisions suivantes : retrait temporaire d'emploi pour motif de santé et transfert interne (comme Agent d'Etat) (Art 141 à 143 de la loi du 28 février 2007).

Une adaptation légale est requise au niveau de la loi voire d'un arrêté royal (celui du 10 août 2005 relatif aux commissions militaires d'aptitude et de réforme).

Le **syndicat militaire ACMP-CGPM** requiert au moins le report de la suppression de la pension pour inaptitude médicale et le maintien du régime actuel de la pension temporaire pour inaptitude médicale avec conversion en allocation temporaire d'invalidité pour les fonctionnaires le 1<sup>er</sup> janvier 2028.



ACMP  
CGPM

Ce report permettra l'adaptation des textes légaux sans que le personnel militaire concerné se retrouve devant une situation statutaire, administrative et pécuniaire des plus problématiques et ce, étant donné qu'en outre, il n'y a pas de clarté à ce jour de la part de la Défense si ce n'est de faire référence à la loi du 6 février 2003 portant des dispositions sociales pour des militaires qui retournent à la vie civile

11. Si l'autorité souhaite réellement reconnaître la spécificité militaire, alors il est difficile de comprendre pourquoi le gouvernement refuse d'accorder aux militaires la bonification de deux ans (voir paragraphe 4 ci-dessus) dans la condition de carrière pour la nouvelle possibilité supplémentaire de départ à la retraite anticipée dans le cadre de la carrière longue, laquelle permet de partir à la retraite dès l'âge de 60 ans, à condition d'avoir accompli 42 années de carrière, chaque année de carrière devant compter au minimum 234 jours prestés (APL L). À la lumière tant de la philosophie de la réforme des pensions que de la cohérence entre les mesures envisagées, un ajustement sur ce plan relève de la plus simple logique.

#### Disposition finale:

Selon nous, les avant-projets de loi soumis ne respectent pas l'obligation de 'standstill' prévue à l'article 23 de la Constitution. En effet, les droits à la pension constituent une composante à part entière des droits socio-économiques mentionnés à l'alinéa 3, 2° de cet article, dont l'objectif est de protéger les citoyens contre une diminution substantielle de ces droits. Cette obligation constitutionnelle n'est donc pas respectée dans le présent dossier.

En outre, la réforme des pensions telle que soumise ne peut, en aucun cas, être mise en corrélation avec la position reprise dans le Programme Général 2024-2028 précité.

Le **syndicat militaire ACMP-CGPM NE** peut dès lors **PAS donner son accord** aux avant-projets de loi présentés et demande instamment que les remarques ci-dessus soient prises en considération afin que la réforme des pensions puisse être menée avec un minimum de raisonabilité.

Au nom du **syndicat militaire ACMP-CGPM**,



Yves HUWART  
Président



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

19/09/25

## Protocole Pension

### Intro :

Pour mémoire, l'extinction du régime de pension des militaires contribue à hauteur de 435 millions sur une économie totale de 2,4 milliards. Autrement, dit, près de 20 pourcent de l'effort est assumé par le personnel de la Défense.

Alors que les militaires ne représentent qu'à peine 0,48 % (Réf - STATBEL) de l'ensemble des personnes occupées, le gouvernement prévoit de réaliser 435 millions d'euros d'économies sur les pensions militaires, soit environ 18 % (Réf - Rapport de la cour des comptes) de l'effort total de 2,4 milliards d'euros. Ce déséquilibre est tout aussi flagrant lorsque l'on compare la charge des pensions de retraites militaires (1,3 milliards d'euros en 2023 selon les statistiques du SFPD) par rapport à la charge totale des pensions de retraites en Belgique pour tous les régimes (54,4 milliards d'euros en 2023 selon PensionStat.be), soit 2,4 %. Autrement dit, le groupe très restreint de la communauté militaire supporte une part énorme de l'effort. Une disproportion qui interroge sur l'équité de cette réforme.

C'est donc moins d'un demi pour cent de travailleurs qui vont supporter près d'un **cinquième de l'effort** budgétaire. Il est important de prendre en considération qu'une répartition équitable est requise pour maintenir un niveau juste de transition.

Ajoutons que la **quasi-totalité** des pays européens appliquent à leurs militaires un âge de pension différent de celui qui y est prévu pour la pension légale.

SLFP-Défense - VSOA-Defensie : Lozenberg 2 - 1932 Zaventem - Tel: 02/223 57 01 - Fax: 02/219 02 15  
info@slfp-defense.be - www.slfp-defense.be - info@vsoa-defensie.be - www.vsoa-defensie.be

1



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

**Avant-projet de loi relatif à l'extinction de de l'âge préférentiel de départ à la retraite pour les militaires et le personnel roulant de HR-rail**

**Observation :**

L'accord de gouvernement prévoit un relèvement progressif de l'âge de départ d'un an par an à partir de 2027. L'introduction de l'exposé des motifs va dans le même sens. Or, pour les militaires nés en 1971, l'avant-projet de loi impose directement **un bond de deux ans** (de 56 à 58 ans).

Contrairement aux promesses reprises dans l'accord de gouvernement de janvier 2025, peu de mesures d'adaptation ou de transition sont prévues pour les militaires proches de la retraite. Cela viole le **principe de confiance légitime**, pourtant protégé par le droit constitutionnel belge.

L'accord de gouvernement prévoit en outre une reconnaissance de la spécificité.

**Nous plaidons pour :**

1. Un maintien d'un régime spécifique ;
2. Revoir totalement la progressivité proposée par l'avant-projet de loi afin de respecter le principe prévu par l'accord de gouvernement à savoir - *respecter les attentes légitimes des personnes proches de l'âge de la retraite, pour lesquelles nous prévoyons une période et des mesures transitoires suffisantes* ;
3. Dans le cadre de l'harmonisation des pensions, il est essentiel qu'une forme de congé préalable à la pension soit créée afin de garantir une armée jeune et un équilibre entre les différents métiers de sécurité et plus largement, tous les secteurs ;

**Conclusion:**

Notre organisation plaide pour une reconnaissance véritable de la spécificité du métier tenant compte des précédentes recommandations de la cour constitutionnelle – (*Arrêt de la Cour Constitutionnelle n° 76/2010*) *une réglementation très spécifique a été élaborée, qui se caractérise par des obligations extrêmement lourdes (notamment l'obligation de servir au péril de sa vie), par des restrictions de certains droits et libertés fondamentaux (notamment l'interdiction de grève) et par des peines très spécifiques (à caractère pénal). Selon le Conseil des ministres, AUCUN autre statut n'est comparable au statut disciplinaire spécifique des militaires - axé sur la capacité opérationnelle de l'armée -, pas même celui des fonctionnaires de police. – et de ce qu'il se fait dans d'autres pays Européens.*

SLFP-Défense - VSOA-Defensie : Lozenberg 2 - 1932 Zaventem - Tel: 02/223 57 01 - Fax: 02/219 02 15  
info@slfp-defense.be - www.slfp-defense.be - info@vsoa-defensie.be - www.vsoa-defensie.be

2



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

**Avant-projet de loi relatif à la prolongation de la durée du traitement de référence pour le calcul des pensions du secteur public**

**Observations :**

Les militaires ont déjà subi de multiples modifications de la période de référence liée à leur traitement de référence au cours des différentes réformes au cours des deux dernières décennies. Autrefois basé sur le dernier traitement perçu, ce traitement de référence a été ensuite calculé sur les cinq dernières années, puis sur les dix dernières années en moins de 20 ans. à présent, il est désormais envisagé d'étendre progressivement la période de référence à l'ensemble de la carrière. Cela signifie que, sur environ 20 ans, les militaires ont déjà fait face à quatre réformes successives de leur traitement de référence, ceci afin de réduire le montant de leurs pensions.

Or, le Conseil d'État a rappelé l'existence de l'obligation de « **Standstill** », selon laquelle aucune mesure ne peut réduire de manière significative la protection sociale sans justification légitime, pertinente et proportionnée. Ce principe implique **qu'il ne saurait être exigé d'un même groupe professionnel** des sacrifices répétés ou excessifs tout au long de sa carrière.

**Nous plaidons pour :**

1. Un double calcul basé sur le principe des droits acquis prenant en considération le traitement de référence avant réforme (10 ans) et post réforme (où dès 2027 l'année de mise à la pension fixera la période de référence).
  - a. (Années prestées jusqu'à la réforme X TR10 X 1/50) + (Année à prester à partir de la réforme X TR futur X 1/60) ;
2. La période de référence doit être celle qui s'applique à l'année où le militaire rempli au plus tôt les conditions pour une pension anticipée ;
3. L'allocation de carrière et l'indemnité cadre supérieur qui n'étaient que des augmentations de salaire déguisées afin de limiter l'impact sur la péréquation, doivent être intégrée dans la rémunération, soit par une affectation budgétaire liée aux mesures transitoires, soit par leur insertion dans la loi générale du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques.

**Conclusion:**

Les "droits acquis" sont pour l'instant vidés de leur sens : l'effet est purement théorique et annulé par le nouveau calcul du traitement de référence qui, rappelons-le, sert de base pour le plafond relatif. Sans adaptation du projet, le montant maximum de pension sera par conséquent toujours inférieur à l'avenir, alors que la durée de travail va, elle, augmenter.



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

**Avant-projet de loi relatif à la modification des tantièmes et du coefficient d'augmentation :**

**Observations :**

**Coefficient d'augmentation :**

Malgré les modifications apportées, nous regrettons que la liste historique des services actifs exclue les militaires.

Cette exclusion cause notamment la non prise en considération d'une partie de la carrière prestée à la Défense dans le cas où la suite de la carrière serait terminée auprès d'un autre employeur (pension différée).

**Modification des tantièmes :**

Historiquement, le Traité des pensions (1903) définissait différents types de services repris ensuite dans la loi générale du 21 juillet 1844 précitée, à savoir :

**Les services sédentaires :** « *ceux rendus dans un bureau, sans fatigue particulière.* »

**Les services actifs :** « désignent les périodes ou emplois exercés par des fonctionnaires dans des fonctions caractérisées par une pénibilité supérieure, une exposition particulière à des intempéries, des fatigues, des luttes ou des dangers spécifiques. »

À l'avenir tous les métiers, et en particulier celui de militaire, seraient donc considérés comme des services sédentaires et donc au tantième 1/60.

**Nous plaçons pour :**

1. Le maintien de la bonification de carrière de deux années dans le cadre où toute la carrière est effectuée à la Défense **mais une prise en considération de la partie de la carrière effectuée à la Défense** dans le cadre d'une pension différée (carrière hybride) via les coefficients d'augmentation ;
2. Une prise en considération **rétroactive** des années prestées à la Défense pour ceux qui l'auraient quittée ;
3. Dans le cadre des droits acquis, **une majoration** permettant de dépasser le plafond relatif - *via l'avant-projet de loi introduisant une réduction ou une majoration de la pension avant ou après l'âge légal de la pension* - aussi dans le cadre où 45/60 serait dépassé ;
4. Prendre en considération les deux années de bonification également dans le régime de la pension anticipée « carrière longue » 60/42 ;
5. Prendre en considération les deux années de bonification à 1/50 dans le cadre des droit acquis avant 2027.



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

**Avant-projet de loi modifiant l'admissibilité pour la pension des fonctionnaires des périodes de congé, de disponibilité, d'interruption de carrière et d'autres formes d'absence**

**Observations :**

Dans le cadre de l'harmonisation voulue au niveau des pensions, mais aussi d'une forme d'équité souvent mentionnée par la majorité politique.

**Nous plaidons pour :**

1. La **création d'un congé préalable à la pension**, financé par la Défense, qui pourrait être similaire à celui des pompiers, policiers ou gardien de prison – *« Tout en respectant les attentes légitimes des personnes proches de l'âge de la retraite, pour lesquelles nous prévoyons une période et des mesures transitoires suffisantes »*
2. La prise en considération de la première année d'incorporation et la dernière année de service comme une **année admissible complète** dans le cadre de la condition de durée de carrière pour la pension anticipée classique, ainsi que pour la pension anticipée carrière longue ;
3. La prise en considération en heure des périodes opérationnelles ou de service intensif conformément à l'accord de gouvernement – *« La spécificité militaire sera reconnue et que la participation aux missions extérieures et aux unités opérationnelles sera valorisée positivement et prise en compte pour la pension »*.



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

### **Avant-projet de loi supprimant la péréquation pour les pensions en cours**

#### **Observation :**

La rémunération des militaires n'est pas conforme au marché de l'emploi en . Elle n'est pas non plus alignée sur d'autres corps spéciaux liés à la Sécurité.

Lors de la dernière revalorisation salariale, afin de limiter l'impact sur les pensions, une allocation de carrière avait été artificiellement mise en place pour en réduire l'effet sur la péréquation et garantir « la durabilité du système de pension dans le futur ».

#### **Nous plaidons pour :**

1. Intégrer l'allocation de carrière et l'indemnité cadre supérieur dans la rémunération, soit par une affectation budgétaire liée aux mesures transitoires, soit par leur incorporation dans la loi générale du 21 juillet 1844.
2. Autoriser la Défense à procéder à une correction des échelles barémiques vu l'allongement des carrières prévu par la réforme ;
3. L'implémentation de l'enveloppe bien-être, proportionnellement à l'effort exigé des militaires.

SLFP-Défense - VSOA-Defensie : Lozenberg 2 - 1932 Zaventem - Tel: 02/223 57 01 - Fax: 02/219 02 15  
info@slfp-defense.be - www.slf-defense.be - info@vsoa-defensie.be - www.vsoa-defensie.be

6



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

### Avant-projet de loi relatif à la pension anticipée

#### Observations :

Conformément à l'accord de Gouvernement : « À l'avenir, ils pourront donc toujours prendre une retraite anticipée selon les conditions de carrière et d'âge en vigueur. Nous reconnaissons ici la spécificité du statut militaire, où leur participation à des missions extérieures et à des unités opérationnelles est valorisée positivement et prise en compte. ». Nous ne pouvons que constater qu'aucune reconnaissance de la spécificité du métier de militaire n'est prévue, puisque les militaires rentrent purement et simplement dans le régime commun, sans aucune forme de valorisation de leur métier. En effet, la réforme exclut leurs bonifications pour la condition de durée de carrière dans le régime de la pension anticipée carrière longue. Ils sont donc assimilés aux autres citoyens.

#### Nous plaidons pour :

1. La prise en considération des deux années de bonification après 12 années dans le cadre de la pension anticipée carrière longue 60/42 ;



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

**Avant-projet de loi introduisant une réduction ou une majoration de la pension avant ou après l'âge légal de la pension**

**Observations :**

Le gouvernement affirme que ceux qui travailleront plus (longtemps) méritent de voir leurs efforts valorisés à travers une meilleure pension, a promis à ceux qui travailleraient plus longtemps méritoirement leur pension valorisée

**Nous plaçons pour :**

1. **Une majoration** permettant de dépasser le plafond relatif dans le cas où :
  - a. On dépasse les 45 années de services admissibles (y compris les bonifications donc) ;
  - b. entre la première date de pension possible (pension anticipée) et l'âge légal de pension ;
  - c. pendant toute la période de transition où il n'y a pas de condition de carrière et où la carrière serait poursuivie.



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

### **Avant-projet de loi relatif à la suppression de la pension pour cause d'inaptitude physique**

Pour rappel, le gouvernement Vivaldi a décidé de procéder, pour la fonction publique, à la suppression de la pension de maladie (pour les militaires il s'agit de la pension pour inaptitude physique), suite aux abus constatés au sein de certains métiers en particulier. La Défense avait alors prouvé par ses statistiques qu'elle avait toujours été un bon élève, puisque le nombre de mise à la pension définitive de militaires pour inaptitude physique était parmi les plus au sein des Corps spéciaux.

Face à ce constat, et tenant compte du fait que la Défense avait besoin de temps pour adapter ses statuts (lois), le ministre des Pensions avait accordé un délai jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2028 avant que cette réforme ne produise ses effets sur la communauté militaire. Sans ce délai, le risque de voir surgir une insécurité juridique pour les militaires était trop grand.

La réforme actuelle balaye les accords conclus avec le gouvernement précédent et exige que la pension pour inaptitude physique (et la pourtant toute nouvelle allocation d'interruption temporaire pour fonctionnaire) soit supprimée dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026. Ceci confirme à nouveau le manque de reconnaissance de la spécificité du métier de militaire, et la négation qu'un militaire prend plus de risque pour sa santé et même pour sa vie que les autres travailleurs.

Nous plaidons avec force afin de respecter l'accord conclu avec le gouvernement précédent, à savoir une entrée en vigueur de cette mesure pour les militaires au plus tôt au 1<sup>er</sup> janvier 2028. Ce délai est nécessaire pour modifier le statut administratif des militaires (loi !) et maintenir une sécurité juridique suffisante d'ici-là.

De plus, il faut un appui politique solide afin de permettre une mobilité interne et externe plus facile des militaires déclarés inaptes physiquement. Ceci cadre parfaitement avec la volonté de maintenir un maximum de personnes au travail.



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

**Avant-projet de loi portant l'introduction d'une condition de travail dans les régimes de pension des fonctionnaires, des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants**

La période de service militaire obligatoire (milice) doit continuer à être considérée comme un service que le citoyen a rendu à son pays. Il est donc obligatoire que la période de milice reste admissible pour les droits à la pension. Ne plus considérer la période de service militaire comme service admissible pour la pension ne toucherait pas uniquement les militaires, mais aussi tous les citoyens qui ont été milicien dans leur jeunesse. Cela favoriserait également ceux qui ont échappé parfois de manière peu orthodoxe à leur obligation de milice, et ont ainsi pu débiter leur carrière plus tôt. Cela créerait aussi des discriminations pour les membres d'une même famille (frères et sœurs) où les plus jeunes pouvaient être dispensé de service militaire et donc eux aussi rentrer plus tôt sur le marché du travail.

En outre, la période de service militaire doit rester admissible pour la durée de carrière aussi bien pour une pension anticipée classique, que pour une pension anticipée carrière longue (60/42).



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

### Conclusion générale

Au terme de l'analyse des avant-projets de loi relatifs aux pensions, une évidence s'impose : la réforme telle qu'elle est proposée ne respecte ni les principes de justice sociale, ni de proportionnalité, ni les engagements politiques pris dans l'accord de gouvernement, ni la spécificité du métier militaire.

### C'est pourquoi, notre organisation ne marque pas son accord sur l'ensemble des avant-projets de loi.

Les militaires ne représentent que 0,48 % des travailleurs de ce pays, mais se voient imposer près d'un cinquième de l'effort budgétaire. Cette disproportion, à elle seule, suffit à démontrer l'iniquité de la réforme. Pire encore, elle s'ajoute à une longue série de modifications successives qui, en deux décennies, ont déjà réduit considérablement les droits acquis des membres de la Défense.

La Cour constitutionnelle l'a rappelé : aucune autre profession ne connaît un statut comparable à celui des militaires, marqué par l'obligation de servir au péril de sa vie, par des restrictions sévères de droits fondamentaux et par un régime disciplinaire unique. Le Conseil d'État insiste de son côté sur le principe de standstill, qui interdit d'imposer des reculs sociaux significatifs et répétés sans justification légitime, ni proportionnalité ou pertinence. Ces garde-fous ne peuvent être ignorés.

Enfin, le SFLP-Défense souligne que si cette réforme permet d'une part au ministre des pensions de réaliser des économies substantielle sur le dos des militaires, elle va coûter très cher au budget de la Défense. Et de nombreuses analyses ont démontré depuis près d'un an qu'au final, la réforme des pensions dirigée contre les militaires va coûter plus cher au Trésor, et donc au citoyen.

### Le SLFP-Défense plaide donc avec force pour :

- une reconnaissance pleine et entière de la spécificité militaire par une réforme raisonnée et pas dogmatique ;
- des réelles mesures transitoires équitables, protégeant ceux qui sont proches de la retraite ;
- une répartition juste de l'effort budgétaire entre tous les secteurs ;
- le maintien d'une armée jeune, opérationnelle et attractive, condition sine qua non de la sécurité nationale.

La Défense ne peut être la variable d'ajustement budgétaire d'un gouvernement. La Défense ne peut pas être la victime dogmatique d'une réforme reflétant la frustration d'une poignée de personnes qui n'ont pas réussi en 2016 à briser le régime des pensions de retraite des militaires. Derrière les chiffres se trouvent des hommes et des femmes qui ont choisi de servir leur pays avec loyauté, discipline et courage. La réforme doit être revue pour plus de justice et de respect, conformément aux engagements pris et aux principes fondamentaux de droit qu'une société démocratique doit pouvoir espérer.

**Pour le SLFP-Défense,**

SLFP-Défense - VSOA-Defensie : Lozenberg 2 - 1932 Zaventem - Tel: 02/223 57 01 - Fax: 02/219 02 15  
info@slfp-defense.be - www.slfp-defense.be - info@vsoa-defensie.be - www.vsoa-defensie.be

11



### **N-587 jusqu'au N-595**

**N-587: Avant-projet de loi relatif à l'extinction de l'âge préférentiel de départ à la retraite pour les militaires et le personnel roulant de HR-rail**

**N-588: Avant-projet de loi relatif à la prolongation de la durée du traitement de référence pour le calcul des pensions du secteur public**

**N-589: Avant-projet de loi relatif à la modification des tantièmes et du coefficient d'augmentation**

**N-590: Avant-projet de loi modifiant l'admissibilité pour la pension des fonctionnaires des périodes de congé, de disponibilité, d'interruption de carrière et d'autres formes d'absence**

**N-591: Avant-projet de loi supprimant la péréquation pour les pensions en cours**

**N-592: Avant-projet de loi relatif à la pension anticipée**

**N-593: Avant-projet de loi introduisant une réduction ou une majoration de la pension avant ou après l'âge légal de la pension**

**N-594: Avant-projet de loi relatif à la suppression de la pension pour cause d'inaptitude physique**

**N-595: Avant-projet de loi portant l'introduction d'une condition de travail dans les régimes de pension des fonctionnaires, des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants**

#### **Advis ACV Openbare Diensten – CSC Services Publics**

ACV Openbare Diensten – CSC Services Publics donne son **NON-ACCORD** à les avant-projets de loi mentionné ci-dessus ;

#### **Motivation**

**Protocole de non-accord sur les 9 avant-projets de loi portant révision des pensions militaires et réduction des pensions des fonctionnaires**

#### **Militaires**

La suppression des retraites militaires permettra de réaliser des économies de 435 millions d'euros sur un total de 2,4 milliards d'euros. Cela signifie que près de 20 % de l'effort total est supporté par le personnel de la Défense, alors que les militaires ne représentent que 0,48 % de la population active (source : STATBEL). Le plan

prévoit donc des économies de 435 millions d'euros sur les retraites militaires, soit 18 % de l'effort total (source : Cour des comptes).

Cela contraste fortement avec le coût réel : en 2023, les pensions militaires s'élevaient à 1,3 milliard d'euros, contre une dépense totale de pension en Belgique de 54,4 milliards d'euros (source : SFPD et PensionStat.be).

Les militaires représentent à peine 2,4 % des coûts des retraites et, pourtant, ils supportent une charge disproportionnée du fait de la réforme.

En résumé, moins d'un demi pour cent des travailleurs doivent supporter près d'un cinquième de la charge budgétaire. Cela soulève de sérieuses questions quant à l'équité de la réforme. De plus, dans la plupart des pays européens, les militaires bénéficient d'un système de retraite différent, avec un âge de départ à la retraite différent.

La Cour constitutionnelle l'a déjà rappelé : aucune autre profession ne bénéficie d'un statut comparable à celui des militaires, caractérisé par l'obligation de servir au péril de sa vie, de sévères restrictions aux droits fondamentaux et un système disciplinaire unique. Le Conseil d'État, quant à lui, insiste sur le principe de statu quo qui interdit d'imposer des reculs sociaux importants et répétés sans justification légitime, ni sans évaluation de proportionnalité ou de pertinence. Ces garanties ne doivent pas être ignorées.

Enfin, nous soulignons que, si cette réforme permet au ministre des Pensions de réaliser des économies substantielles au détriment des militaires, elle pèsera lourdement sur le budget de la Défense. De nombreuses analyses montrent d'ailleurs depuis près d'un an que la réforme des retraites, qui cible les militaires, sera in fine plus coûteuse pour le Trésor, et donc pour les citoyens.

Les syndicats demandent donc avec insistance :

- La pleine reconnaissance des spécificités de l'armée par une réforme raisonnable et équitable ;
- Des mesures de transition justes qui protègent les droits des personnes approchant la retraite ;
- Une répartition équitable de la charge budgétaire entre tous les secteurs ;
- Le maintien d'une armée jeune, opérationnelle et attractive, essentielle à la sécurité nationale.

La défense ne doit pas devenir un simple argument budgétaire. La réforme ne doit pas être une mesure punitive dogmatique, motivée par de vieilles frustrations. Derrière les chiffres se cachent des hommes et des femmes qui servent leur pays avec loyauté, discipline et courage.

La réforme doit être revue dans un esprit de justice, de respect et de respect des principes juridiques fondamentaux dignes d'une société démocratique.

### **N587 — Avant-projet de loi visant à supprimer progressivement les âges de départ à la retraite préférentiels pour le personnel militaire et le personnel ferroviaire HR-Rail**

L'accord de coalition prévoit un relèvement progressif de l'âge de la retraite d'un an par an, à compter de 2027. L'introduction de l'exposé des motifs suit une ligne similaire. Cependant, pour les militaires nés en 1971, l'avant-projet de loi impose d'emblée une augmentation de deux ans (de 56 à 58 ans).

Contrairement aux promesses de l'accord de coalition de janvier 2025, pratiquement aucune mesure d'adaptation ou de transition n'est prévue pour les militaires approchant de la retraite. Cela viole le principe de confiance légitime, pourtant protégé par le droit constitutionnel belge.

L'accord de coalition reconnaît d'ailleurs cette spécificité.

Nous plaillons pour une véritable reconnaissance de la spécificité de la profession, en tenant compte des précédentes recommandations de la Cour constitutionnelle (arrêt de la Cour constitutionnelle n° 76/2010). Une réglementation très précise a été élaborée, caractérisée par des obligations particulièrement contraignantes (dont l'obligation de servir au péril de sa vie), des restrictions à certains droits et libertés fondamentaux (dont l'interdiction de faire grève) et des sanctions (pénales) très spécifiques. Selon le Conseil des ministres, aucun autre statut n'est comparable au statut disciplinaire spécifique des militaires — axé sur la capacité opérationnelle de l'armée — ni même celui des services de police, ni à celui en vigueur dans d'autres pays européens.

Nous demandons:

1. Le maintien d'un système spécifique ;
2. Une révision complète de la progressivité, proposée dans l'avant-projet de loi, afin de respecter le principe établi dans l'accord de coalition, à savoir préserver les attentes légitimes des personnes approchant l'âge de la retraite, pour lesquels nous prévoyons une période de transition et des mesures suffisantes ;
3. Dans le cadre de l'harmonisation des retraites, il est essentiel de créer un congé de préretraite afin de garantir une armée jeune et de maintenir un équilibre entre les différentes professions de la sécurité et, plus généralement, tous les secteurs.
4. Le maintien de la prime de carrière de deux ans pour ceux qui ont effectué l'intégralité de leur carrière au ministère de la Défense, et sa reconnaissance partielle dans les carrières hybrides grâce aux coefficients d'augmentation.
5. La reconnaissance rétroactive des années passées au ministère de la Défense pour ceux qui ont quitté le ministère depuis.
6. Le dépassement du plafond relatif est possible à l'âge légal de départ à la retraite (bonification), mais nous le souhaitons également en cas de dépassement du bonus de 45/60.
7. Intégrer les deux années de bonification au régime de retraite anticipée « carrière longue » (60/42).
8. Intégrer les deux années de bonification à 1/50 dans le cadre des droits acquis avant 2027 pour les personnes justifiant de 12 ans de service au 1<sup>er</sup> janvier 2027.
9. La mise en place d'un régime de retraite anticipée, financé par le ministère de la Défense, qui pourrait être similaire à celui des pompiers, des policiers ou des agents pénitentiaires — « *Dans le respect des attentes légitimes des personnes approchant l'âge de la retraite, pour lesquelles nous prévoyons une période de transition et des mesures suffisantes.* »
10. La reconnaissance de la première année d'engagement et de la dernière année de service comme années pleinement imputables dans le cadre de la condition de carrière pour la retraite anticipée traditionnelle, ainsi que pour la retraite anticipée pour les carrières longues ;
11. Le calcul en heures des périodes opérationnelles ou de service intensif, conformément à l'accord de coalition : « *La spécificité militaire sera reconnue, et la participation à des missions et unités opérationnelles à l'étranger sera valorisée et prise en compte pour la pension.* »
12. Une période de transition plus longue, permettant à toute personne à sept ans de la retraite de prendre officiellement sa retraite au plus tard à 60 ans. Cette exemption de sept ans est importante, car ce groupe bénéficiait déjà de droits statutaires réduits. Par exemple, les demandes de formation, de promotion sociale, etc., ont été rejetées au motif que cela ne serait pas suffisamment rentable puisque ces personnes étaient mises à la retraite sept ans plus tard. Nous demandons également que la retraite officielle soit augmentée chaque année jusqu'à 67 ans. De plus, il devrait être possible de prolonger

volontairement sa carrière de militaire d'active après la date officielle de départ à la retraite. Les cohortes dont l'âge officiel de départ à la retraite est supérieur à 60 ans peuvent également demander une pension, à condition de remplir les conditions de carrière.

Mesures transitoires minimales :

|       | Cohortes | Âge<br>Retraite officielle | Prolongation<br>volontaire de<br>carrière | Pension sur demande    |
|-------|----------|----------------------------|---|------------------------|
| 7 ans | 1971     | 57 ans                     | Possible                                  |                        |
|       | 1972     | 58 ans                     | Possible                                  |                        |
|       | 1973     | 59 ans                     | Possible                                  |                        |
|       | 1974     | 60 ans                     | Possible                                  |                        |
|       | 1975     | 60 ans                     | Possible                                  |                        |
|       | 1976     | 60 ans                     | Possible                                  |                        |
|       | 1977     | 60 ans                     | Possible                                  |                        |
|       | 1978     | 61 ans                     | Possible                                  | Conditions de carrière |
|       | 1979     | 62 ans                     | Possible                                  | Conditions de carrière |
|       | 1980     | 63 ans                     | Possible                                  | Conditions de carrière |
|       | 1981     | 64 ans                     | Possible                                  | Conditions de carrière |
|       | 1982     | 65 ans                     | Possible                                  | Conditions de carrière |
|       | 1983     | 66 ans                     | Possible                                  | Conditions de carrière |
|       | 1984     | 67 ans                     | Possible                                  | Conditions de carrière |

Concernant la rémunération :

La rémunération des militaires n'est pas conforme aux taux du marché ni à celle des autres professions de sécurité. Une prime de carrière artificielle a été introduite lors de la dernière augmentation de salaire afin de limiter l'impact sur la péréquation des retraites.

Nous demandons:

1. L'intégration de l'indemnité de carrière et de la rémunération des cadres supérieurs dans la grille salariale.
2. L'État-major des armées procède à l'analyse comparative quadriennale de l'évolution des grilles salariales avec celles du secteur de la sécurité et de la défense de la fonction publique fédérale, conformément au protocole N536 relatif aux négociations tenues le 19 novembre 2021 au sein du comité de négociation du personnel militaire. Cette analyse vise à aligner la rémunération des militaires sur les normes du marché.

### **N588 — Avant-projet de loi relatif à l'allongement de la période de référence des salaires pour le calcul des pensions des fonctionnaires**

La mesure par excellence qui, vu l'effet cumulatif de toutes les mesures, met en pratique l'idée de travailler plus longtemps pour une pension beaucoup plus basse.

Sous prétexte d'harmonisation avec le secteur privé, cela permet apparemment l'utilisation de salaires et/ou d'indemnités fictifs, pourtant comptabilisés. Une économie substantielle pour l'État, totalement inacceptable pour les syndicats. Un appauvrissement total des fonctionnaires. Le seul avantage est l'étalement de la mesure dans le temps.

Le gouvernement ne supprime pas les inégalités, mais plutôt une différence acceptée par la Cour constitutionnelle. Réduire drastiquement et progressivement le solide premier pilier des retraites des fonctionnaires est un choix purement politique.

L'accord de coalition ne prévoit l'introduction d'un deuxième pilier de retraite pour les fonctionnaires qu'une fois le nouveau calcul de la pension des fonctionnaires sera égal à celui des agents contractuels de l'État. C'est bien trop tard. Un deuxième pilier, après tout, présuppose une accumulation. Si le gouvernement ne supprime pas cette mesure, cette possibilité devrait être prévue dès le 1<sup>er</sup> janvier 2027, compte tenu notamment de l'impact des autres mesures de cette réforme. À tout le moins, il faudrait également envisager, dans le cadre de l'harmonisation, d'aligner la pension d'un fonctionnaire sur celle d'un régime de retraite du secteur privé, y compris son deuxième pilier.

Pour la détermination de la pension minimale et des pensions inférieures à cette pension, un salaire de référence sur cinq ans doit continuer à être utilisé.

Pour les agents qui continuent à travailler après leur première date de départ à la retraite, nous demandons que le calcul de la période de salaire de référence soit fixé à cette date.

La suppression de l'écart salarial injustifié dépend du fait que le fonctionnaire remplisse les conditions pour un départ à la retraite (anticipé ou non) en décembre ou un autre mois de l'année.

Nous demandons:

1. Que le calcul de la période de référence du salaire soit fixé à la période de référence de l'année au cours de laquelle le militaire remplit pour la première fois les conditions de départ à la retraite anticipée.
2. En tant que droits acquis, les prestations acquises avant le 1<sup>er</sup> janvier 2027 soient calculées sur la base du salaire de référence sur 10 ans et de la prime de 1/50. Les prestations futures pourront ensuite être calculées selon le nouveau système.

## **N589 — Avant-projet de loi portant modification des primes et du coefficient de majoration**

La suppression inconsidérée des primes préférentielles (ainsi que la restriction des congés avant la retraite) méconnaît la pénibilité de certains emplois ! Le gouvernement ne reconnaît plus la pénibilité de ces professions. L'introduction d'un coefficient d'augmentation dégressif pour certaines professions est « trop peu, trop tard ». Et nous devons vraiment nous battre afin de figurer sur la liste.

Les militaires perçoivent une prime de 1/50 e, mais ne bénéficient pas de coefficient d'augmentation, car ils sont officiellement mis à la retraite à 56, 59 et 61 ans, selon leur grade, sans avoir à justifier de conditions de carrière. En raison de la suppression de la pension officielle des militaires, ces derniers doivent également remplir des conditions de carrière pour obtenir une pension sur demande. Ils ne bénéficient pas de coefficient d'augmentation, mais d'une prime de deux ans, prise en compte pour le calcul de la pension et la condition de

carrière. Cependant, cette prime de deux ans n'est accordée qu'aux militaires qui prennent leur retraite en tant que militaires. Les militaires qui quittent le ministère de la Défense parce qu'ils ne sont plus aptes à exercer leur profession pour des raisons médicales et changent donc d'emploi après, par exemple, 35 ans de service militaire actif, perdent ces primes de deux ans, car elles ne sont pas prises en compte pour la pension différée.

Nous demandons:

1. Le maintien intégral de la prime avantageuse de 1/50 e pour les militaires, ainsi que du régime spécial actuel. Ceci est dû au respect de la lourde charge et à la reconnaissance de la spécificité de la situation.
2. Que la prime de deux ans perçus par les militaires après 12 ans de service, ainsi que le service militaire, soient pris en compte pour satisfaire aux conditions d'ancienneté (60/42) et de retraite anticipée (60/44).
3. En tant que droit acquis, la prime de deux ans pour les militaires ayant accompli 12 ans de service au 1<sup>er</sup> janvier 2027, et donc ayant acquis cette prime, qu'elle soit calculée sur la base de la prime avantageuse de 1/50 e.
4. D'accorder un coefficient de majoration de 1,025 (actuellement 1,05) aux militaires d'active bénéficiant d'une pension différée pour leur service actif, comme c'est le cas pour l'éducation, le personnel d'active, le personnel opérationnel de la police et les pompiers professionnels. Cela permettra également de valoriser et de reconnaître la période de service actif des militaires qui ne peuvent prendre leur retraite. Cela témoigne de la reconnaissance de leur nature et de leur engagement spécifiques en tant que militaires.

## **N590 — Avant-projet de loi modifiant les conditions d'éligibilité aux pensions de retraite des fonctionnaires pour les périodes de congé, de disponibilité, d'interruption de carrière et autres formes d'absence**

Ces mesures généreront des résultats nettement supérieurs aux estimations initiales.

Restreindre l'acceptabilité des absences est donc drastique et, combiné aux autres mesures, indigeste et injuste pour les syndicats qui représentent les fonctionnaires.

Ces mesures mettent en œuvre sans pitié l'objectif du gouvernement : travailler plus longtemps pour une pension réduite. Cela impacte à la fois la date de départ à la retraite et le montant de la pension. Elles compromettent les mesures existantes en faveur d'un emploi durable.

Le texte ne prévoit pas de mesures transitoires pour les périodes d'interruption de carrière commencées en 2025 et se prolongeant au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

L'éligibilité complète à la retraite anticipée à temps partiel, dont les militaires peuvent bénéficier à partir de 51 ans, est irréversible. Une fois dans le système, ils ne peuvent plus y retourner. Pour les militaires en retraite anticipée à temps partiel au 1<sup>er</sup> janvier 2026, cette période doit être pleinement éligible.

Il existe de nombreux types de congés dont personne n'a une vue d'ensemble précise. On ne sait pas clairement ce qui est pris en compte et ce qui ne l'est pas.

### **N591 — Avant-projet de loi visant à supprimer la péréquation des pensions en cours**

Selon l'accord de coalition, la suppression de la péréquation s'accompagnera d'une transition vers un budget de protection sociale, partagé entre les fonctionnaires, les travailleurs indépendants et les salariés. Ce point doit encore être discuté avec les partenaires sociaux. Leur recommandation n'est pas attendue avant fin 2027. Mais ce sera à la prochaine législature d'allouer ce budget (comprenez : transmettre la facture au prochain gouvernement).

La suppression totale de la péréquation aurait un impact direct sur les retraites actuelles et, par conséquent, sur les droits acquis de leurs bénéficiaires.

Nous demandons:

1. Que la péréquation soit maintenue jusqu'à ce que l'alternative soit connue.

### **N592 — Avant-projet de loi relatif à la retraite anticipée**

Travailler plus longtemps, tel est le message. La pension de retraite officielle des militaires sera supprimée, les plaçant sous le régime général des retraites. Cela signifie qu'un militaire pourra prendre sa retraite sans condition à 66 ans (67 ans à partir de 2030) au lieu de 56, 59 ou 61 ans, selon son grade actuel. Cela signifie qu'un militaire devra travailler jusqu'à 11 ans de plus qu'aujourd'hui. Pour permettre aux militaires de travailler plus longtemps, il est nécessaire de leur fournir un emploi viable. Cependant, nous avons constaté que les gouvernements précédents externalisaient systématiquement les postes viables existant au sein du ministère de la Défense.

Carrières régulières:

Les militaires pourront également demander une pension sur demande, à condition de remplir certaines conditions de carrière. Par exemple, un soldat peut demander une pension à 60 ans s'il justifie d'au moins 42 ans de service (44 ans + 2 ans de prime). Pour être considérée comme une année de carrière, le soldat doit ensuite justifier de 156 jours travaillés ou équivalents. Le soldat doit remplir les conditions de carrière pour l'ensemble de sa carrière, y compris les années antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2027. Ceci constitue une atteinte aux droits acquis, car cela affecte le passé, que nous ne pouvons plus modifier.

Nous demandons:

1. Que les années antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2027 soient reconnues comme années de carrière pour les militaires.
2. Qu'une tolérance soit mise en place pour la reconnaissance des première et dernières années de carrière, même si les 156 jours ne sont pas atteints.
3. Que cette tolérance de deux années de carrière puisse également être utilisée pendant la période de service si le militaire manque de jours.
4. Une véritable politique de fin de carrière et des emplois réalisables, qui ne soient pas des coquilles vides, sont nécessaires pour permettre un service plus long, maintenant que les militaires doivent travailler au moins quatre ans de plus.

Carrières longues:

Pour les personnes exerçant un travail exigeant, le gouvernement a mis en place une nouvelle mesure. Celle-ci permet d'obtenir une pension sur demande, à partir de 60 ans et après avoir travaillé au moins 42 ans, dont 234 jours effectifs. Hormis le chômage temporaire, aucune autre période n'est considérée comme équivalente.

Nous demandons:

1. Non seulement le droit à la retraite anticipée après 42 ans de travail dont 234 jours, mais aussi le droit à une pension complète et non plus à 42/45 jours.
2. Outre le chômage temporaire, d'autres jours devraient également être considérés comme équivalents, tels que :
  - le service militaire,
  - la prime de 2 ans pour les militaires après 12 ans de service,
  - le congé thématique,
  - La semaine de travail de 4 jours,
  - Le congé pour soins et formation.
  - ...

### **N593 — Avant-projet de loi introduisant une réduction ou une majoration en cas de primes versées avant ou après l'âge légal de la retraite**

Malus :

Les conditions cumulatives (35 ans de service, chacune comptant au moins 156 jours de travail effectifs, et un total de 7020 jours de travail effectifs) pour éviter la pénalité sont beaucoup trop strictes et affectent les personnes à bas salaires occupant des emplois exigeants, les personnes peu qualifiées, les personnes gravement malades, les femmes et aussi celles qui raccourcissent leur carrière pour s'occuper de leur famille (enfants et personnes âgées).

La pénalité transforme à tort la retraite anticipée en un produit de luxe et suppose à tort une espérance de vie égale pour tous.

Il s'agit d'une mesure punitive pour ceux qui prennent une retraite anticipée, alors même qu'ils y ont droit. La pénalité ne tient pas compte de la gravité et du fardeau de la profession militaire, ni des réalités des conditions de travail. Elle ne prend pas non plus en compte les personnes gravement malades, comme les patients atteints de cancer : s'ils ont la chance de survivre, ils en subiront les conséquences permanentes.

Nous demandons:

1. L'annulation du malus

Prime:

La prime n'est accordée qu'à partir de l'âge légal de départ à la retraite, fixé à 66 ans (67 ans en 2030). Elle constitue une discrimination à l'égard d'une profession aussi exigeante que celle de militaire. Prolonger une telle carrière au-delà de 66/67 ans est irréaliste.

Nous demandons:

1. D'accorder la prime aux militaires qui travaillent plus d'heures à compter de la date de fin de carrière.

### **N594 — Avant-projet de loi visant à supprimer la pension d'invalidité physique**

Le gouvernement Vivaldi a décidé de supprimer la pension de maladie des fonctionnaires (pour les militaires, il s'agit de la pension d'invalidité), suite à des abus avérés dans certaines professions. À l'époque, le ministère de la Défense avait démontré, par ses statistiques, qu'il avait toujours été un bon élève, le nombre de militaires définitivement mis à la retraite pour cause d'invalidité physique étant parmi les plus faibles des corps spéciaux. Par conséquent, et compte tenu de la nécessité pour le ministère de la Défense de disposer du temps nécessaire pour modifier ses statuts (lois), le ministre des Pensions a accordé un report jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2028, avant que cette réforme n'ait de conséquences pour la communauté militaire. Sans ce report, le risque d'insécurité juridique pour les militaires aurait été trop élevé. La réforme actuelle balaie les accords conclus avec le gouvernement précédent et prévoit que les pensions d'invalidité (et même l'allocation d'interruption temporaire de service pour les fonctionnaires, récemment introduite) seront supprimées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026. Cela confirme une fois de plus le manque de reconnaissance de la spécificité du métier de militaire et le déni du fait qu'un soldat prend plus de risques pour sa santé et même sa vie que les autres salariés.

Nous plaidons fermement pour le respect de l'accord conclu avec le gouvernement précédent, à savoir que cette mesure pour les militaires ne devrait pas entrer en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2028 au plus tôt. Cette échéance est nécessaire pour modifier le statut administratif des militaires (loi !) et maintenir une sécurité juridique suffisante dans l'intervalle.

En outre, un soutien politique fort est nécessaire pour faciliter la mobilité interne et externe des militaires déclarés inaptes physiquement. Cela s'inscrit parfaitement dans la volonté de maintenir le plus grand nombre possible de personnes dans l'emploi.

Nous demandons:

1. Que le régime d'incapacité de travail temporaire actuel soit maintenu au moins jusqu'à sa pleine entrée en vigueur en 2028. Sa suppression ne pourra intervenir qu'après une évaluation approfondie de l'incapacité de travail temporaire.
2. Que la date de mise en œuvre pour le ministère de la Défense soit reportée au 1<sup>er</sup> janvier 2028.
3. Que le nouveau système ne rompe pas les liens avec l'employeur afin de faciliter la réinsertion.
4. Compte tenu du risque élevé d'accidents du travail pour le personnel militaire, une assurance salaire garantie complémentaire, comprenant des subsides et des indemnités, devrait être mise en place.
5. Qu'un filet de sécurité solide et complet soit mis en place pour le personnel militaire incapable de reprendre le travail.

## **N595 — Avant-projet de loi introduisant une condition de travail dans les régimes de retraite des fonctionnaires, des salariés et des travailleurs indépendants**

L'introduction de l'exigence de jours de travail réellement travaillés démontre que l'harmonisation promise n'est pas respectée. Cette exigence ne s'applique qu'aux fonctionnaires et aux salariés, et non aux travailleurs indépendants. Cette distinction est importante, car elle affecte la pénalité, le droit à la retraite anticipée (60-42 ans) et la pension minimale. Les salariés et les fonctionnaires doivent justifier de leurs jours de travail, qui sont enregistrés ; pour les travailleurs indépendants, la cotisation trimestrielle est considérée comme des jours de travail. Il s'agit d'une discrimination entre les différents systèmes.

Pour les fonctionnaires, cette nouvelle réglementation prévoit que les périodes de maladie avec maintien du salaire ne seront comptabilisées comme jours de travail effectif que dans la limite de 30 jours calendaires par an. Dans le secteur privé, ces 30 jours coïncident avec la période de salaire garanti, qui est pleinement assimilée au travail effectif et peut survenir plusieurs fois par an. En limitant cette assimilation à 30 jours dans le secteur public, cette réforme crée une forme de discrimination. Cela contredit le principe d'harmonisation, qui a toujours été présenté comme le fondement de la réforme.

L'avant-projet ne prend pas en compte les tentatives de reprise du travail à temps partiel (diminution des performances pour raisons médicales), alors que le gouvernement souligne l'importance du travail et de la réinsertion. Le retour progressif au travail devrait être comptabilisé à 100 %.



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

Bruxelles, le 02 octobre 2025

**Objet :** Résumé CONEGO Défense N587 à N595 compris

**Titre :** *Introduction et aperçu des dossiers N587 à N595 compris*

## **Protocole de désaccord pour tous les avant-projets de loi portant sur la révision de la pension militaire**

### **Article 1 - Protocole – Introduction générale et orientations**

La réforme des pensions proposée par le gouvernement ne peut en aucun cas être considérée comme le résultat d'une véritable négociation dans le respect du statut syndical. Il y a trois raisons fondamentales pour lesquelles ce processus ne répond pas aux exigences d'une procédure de négociation substantielle et efficace.

Tout d'abord, la soi-disant négociation n'était rien d'autre qu'un simulacre. Les rencontres se limitaient à une simple présentation de textes déjà disponibles et qui pouvaient être lus par tous. Il n'y avait pas de dialogue de fond ni de possibilité d'influencer réellement la prise de décision.

Deuxièmement, il a été constaté à plusieurs reprises que les représentants de l'autorité ne disposaient pas d'un véritable mandat pour négocier. Cela a rendu impossible toute négociation équilibrée et efficace. L'absence de mandat à part entière est en contradiction avec l'obligation de l'autorité de négocier loyalement et efficacement avec les organisations syndicales représentatives.

Troisièmement, les prétendues « adaptations » présentées lors de la dernière session du Comité A et au Conego Défense ont été réduites à de simples amendements législatifs. Il ne s'agissait que de clarifications techniques ou de passages supplémentaires dans l'exposé des motifs. Sur le fond, aucune suite n'a été donnée aux nombreuses recommandations fondamentales, objections et appels à l'aide formulés par les organisations syndicales représentatives.

La procédure de négociation est cependant une formalité préalable substantielle qui a non seulement un caractère formel, mais doit également avoir un caractère effectif. Cela signifie que les organisations syndicales doivent pouvoir exercer une réelle influence sur le contenu de la réforme. La position actuelle du gouvernement ne tient absolument pas compte de ce principe. Dans les textes amendés, pratiquement rien de l'apport substantiel des syndicats n'a été conservé ; cela se limite à des modifications techniques sans apporter aucune réponse aux préoccupations exprimées.

Ce protocole sert donc non seulement d'introduction aux protocoles thématiques individuels qui suivent, mais aussi de plainte formelle sur la manière dont les négociations ont été menées. Nous sommes fermement convaincus que la réforme actuelle ne répond pas aux exigences d'une procédure de négociation loyale, substantielle et efficace telle que prévue dans le statut syndical.



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

## Article 2 - Généralités militaires

La réforme fait peser une charge excessive sur le personnel de la Défense. 435 millions d'euros seront économisés sur les pensions militaires, pour un effort total de 2,4 milliards d'euros. Cela signifie que près d'un cinquième de l'économie totale est supportée exclusivement par le personnel militaire, alors que sa part dans la population active est minime.

Cette approche contraste nettement avec le coût réel. En 2023, les pensions militaires s'élevaient à 1,3 milliard d'euros, contre des dépenses totales de pensions de 54,4 milliards d'euros. En d'autres termes, les militaires représentent à peine 2,4 % de la charge totale de pensions, mais doivent tout de même supporter près de 20 % des économies prévues.

Une telle distorsion ne peut être considérée comme juste ou proportionnée. Elle crée une forme de discrimination où un petit groupe professionnel est structurellement plus durement touchée que d'autres catégories. De plus, cela est en contradiction avec la pratique européenne, où la nature spécifique du métier militaire est généralement reconnue par un régime de pension distinct et un âge de pension différent.

La Cour constitutionnelle l'a déjà rappelé : aucune autre profession n'a un statut comparable à celui des militaires, caractérisé par l'obligation de servir au péril de sa vie, par des restrictions lourdes des droits fondamentaux et par un système disciplinaire unique. Le Conseil d'État souligne à son tour le principe du standstill, qui interdit d'imposer des régressions sociales significatives et répétées sans justification légitime, ni contrôle de proportionnalité ou de pertinence. Ces garanties ne peuvent être ignorées.

Enfin, nous soulignons que si cette réforme permet au ministre des Pensions de réaliser des économies substantielles sur le dos des militaires, elle pèsera très lourdement sur le budget de la Défense. Et de nombreuses analyses montrent depuis près d'un an que la réforme des pensions, qui vise les militaires, coûtera finalement plus cher au Trésor public, et donc aux citoyens.

La CGSP-Défense demande donc instamment :

- Une pleine reconnaissance de la spécificité militaire, par le biais d'une réforme raisonnable et juste.
- Des mesures transitoires équitables, protégeant les droits des personnes proches de la pension.
- Une répartition équitable de l'effort budgétaire entre tous les secteurs.
- Maintenir une force armée jeune, opérationnelle et attractive, essentielle à la sécurité nationale.
- Des mesures compensatoires visant à absorber l'impact sur les pensions grâce à un accord social au sein de la Défense doté d'une enveloppe financière solide.



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

La défense ne doit pas devenir une monnaie d'échange sur le plan budgétaire. La réforme ne doit pas être une sanction dogmatique, alimentée par de vieilles frustrations. Derrière les chiffres se cachent des hommes et des femmes qui servent leur pays avec loyauté, discipline et courage.

La réforme doit être revue, dans un esprit de justice, de respect et de principes juridiques fondamentaux d'une société démocratique.

### Article 3 - Protocoles

Les protocoles suivants complètent cette introduction :

- N-589 : Avant-projet de loi portant modification des tantièmes et du coefficient de majoration.
- N-590 : Avant-projet de loi modifiant l'admissibilité des périodes de congé, de disponibilité, d'interruption de carrières et d'autres formes d'absence pour la pension des fonctionnaires
- N-591 : Avant-projet de loi visant à supprimer la péréquation pour les pensions en cours
- N-592 : Avant-projet de loi relatif à la pension anticipée
- N-593 : Avant-projet de loi visant à introduire un malus ou un bonus en fonction du départ à la pension avant ou après l'âge légal.
- N-594 : Avant-projet de loi visant à supprimer la pension pour inaptitude physique
- N-595 : Avant-projet de loi portant introduction d'une condition de travail dans les régimes de pension des fonctionnaires, des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants

### Article 4 – Dispositions finales

La réforme des pensions proposée est mise en œuvre à un rythme inacceptable, sans mesures transitoires suffisantes et sans tenir compte des dérogations nécessaires propres aux métiers à caractère exceptionnel, tels que la fonction militaire. Alors que la plupart des pays européens reconnaissent explicitement la spécificité militaire, cette réforme opte pour une approche linéaire et générique qui fait fi des différences fondamentales et des obligations spécifiques des militaires.

De plus, le processus de négociation n'a jamais atteint le niveau de profondeur nécessaire. Les organisations syndicales n'ont pas réellement eu la marge de manœuvre nécessaire pour parvenir à une position commune. En effet, les représentants de l'autorité se sont montrés inflexibles et ne semblaient guère disposer d'un mandat leur permettant de négocier sur le



**CGSP-Défense**  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

fond. Les soi-disant « modifications » qui ont été présentées se limitaient à des clarifications techniques, sans donner suite aux préoccupations fondamentales soulevées par les organisations syndicales représentatives. Cela méconnaît non seulement l'esprit du statut syndical, mais aussi le caractère efficace des négociations requis par la Constitution.

La réforme telle qu'elle est présentée actuellement impose une charge disproportionnée à une catégorie professionnelle qui représente moins de 0,5 % de la population active, mais qui doit supporter près d'un cinquième de l'effort budgétaire. Cela n'est pas compatible avec les principes d'égalité, de proportionnalité et de sécurité juridique. En outre, l'employeur - à savoir la Défense - refuse de conclure un accord social visant à atténuer les mesures prises en matière de pension, et ce dans une période marquée par un investissement financier important lié à l'accord de gouvernement, qui prévoyait la reconnaissance de notre spécificité, mais qui n'a pas été respecté.

La CGSP-Défense affirme donc sans ambages : la réforme doit être revue. Il est nécessaire de mettre en place un processus qui reconnaisse pleinement la spécificité militaire, qui prévoie des mesures de transition équitables et qui répartisse équitablement les charges entre tous les secteurs, comme indiqué dans le protocole du Comité A. C'est la seule façon de parvenir à une solution socialement équitable, qui garantisse en même temps le maintien d'une force armée jeune, opérationnelle et attractive.

Nous vous prions d'agréer, mesdames, messieurs, l'assurance de notre plus haute considération,

Tony Six  
Secrétaire fédéral  
AMiO CGSP-Défense

Natasja Gaytant  
Secrétaire permanent



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

Bruxelles, le 02 octobre 2025

**Objet** : CONEGO N-587

**Titre** : Avant-projet de loi relatif à l'extinction de l'âge préférentiel de départ à la pension pour les militaires et le personnel roulant de HR-Rail

### Protocole de désaccord - CGSP-Défense

#### Article 1 – Objet

La CGSP-Défense déclare ne pas être d'accord avec l'avant-projet de loi N-587 concernant l'extinction des âges de pension préférentiels pour les militaires. Le présent protocole est établi conformément aux procédures de concertation applicables et vise à énoncer les objections juridiques et sociales.

#### Article 2 – Principes juridiques et fondements des motifs

L'avant-projet tel qu'il est présenté méconnaît les principes juridiques fondamentaux qui doivent être respectés dans le cadre de la réforme de droits sociaux.

Tout d'abord, la mesure est disproportionnée par rapport à l'objectif poursuivi de viabilité budgétaire. Les militaires sont plus durement touchés que les autres catégories de personnel, alors que la pénibilité particulière, la disponibilité permanente et les contraintes structurelles liées à la carrière militaire ne sont pas prises en compte. De ce fait, les militaires, qui ne représentent que 0,48 % de la population active, se voient imposer près d'un cinquième de l'effort budgétaire. Cela soulève de sérieuses questions quant à l'équité de la réforme. De plus, dans la plupart des pays européens, les militaires bénéficient d'un régime de pension différent, assorti d'un âge de départ à la pension différent.

La suppression de l'âge de pension préférentiel sans alternative ni compensation ne peut être considérée comme conforme au principe de proportionnalité, qui exige que les moyens utilisés par l'autorité soient toujours en juste équilibre avec l'objectif visé.

En outre, dans son arrêt n° 76/2010, la Cour constitutionnelle a établi que les militaires bénéficient d'un statut particulier qui les distingue des autres catégories de personnel. Ce statut se caractérise par des obligations lourdes (dont celle de servir au péril de sa vie), des restrictions des droits et libertés fondamentaux (telles que l'interdiction de grève) et des sanctions (pénales) spécifiques. Selon le Conseil des ministres, aucun autre statut n'est comparable au statut disciplinaire des militaires, qui vise exclusivement à garantir la capacité opérationnelle des forces armées. Cela ne s'applique ni aux services de police, ni à d'autres exemples européens.

L'avant-projet ne tient pas compte de cette spécificité et entraîne ainsi une violation du principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination. Militairen worden op gelijke wijze behandeld als andere personeelscategorieën, hoewel hun situatie wezenlijk verschillend is.



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

Een dergelijke gelijkschakeling druist in tegen de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, die bepalen dat gelijke gevallen gelijk en ongelijke gevallen naar evenredigheid verschillend moeten worden behandeld.

Een ander belangrijk punt is het rechtsbeginsel van de bescherming van legitieme verwachtingen en opgebouwde rechten die hier miskend worden. Militairen hebben hun loopbaan opgebouwd in de gerechtvaardigde verwachting van een preferentiële pensioenleeftijd. Het abrupt en zonder substantiële overgangsregeling doorbreken van die verwachting tast de rechtszekerheid aan en miskent het beginsel van bescherming van gerechtvaardigde verwachtingen, dat zowel in rechtsleer als rechtspraak als een essentiële waarborg bij structurele hervormingen wordt erkend.

Daarbij komt dat er een duidelijke discrepantie bestaat tussen de memorie van toelichting en het voorontwerp van wet. In de memorie van toelichting wordt gesproken over een geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd met één jaar per jaar, terwijl het voorontwerp van wet voorziet in een onmiddellijke sprong van twee jaar, van 56 naar 58 jaar. Deze tegenstrijdigheid versterkt de onzekerheid en ondermijnt de rechtszekerheid voor de betrokken militairen.

Bovendien blijven de in het regeerakkoord van januari 2025 aangekondigde waarborgen dode letter, aangezien er nauwelijks aanpassings- of overgangsmaatregelen zijn voorzien voor militairen die zich al dicht bij hun pensioenleeftijd bevinden. Ook dit staat haaks op het beginsel van gewettigd vertrouwen, dat door het Belgische grondwettelijke recht uitdrukkelijk wordt beschermd.

Daarnaast doet zich een bijkomend fundamenteel probleem voor met betrekking tot de jaren arbeid die militairen hebben gepresteerd zonder dat deze enige pensioenrechten hebben gegenereerd. In een gemiddelde loopbaan gaat het om ongeveer zeven jaren die noch financieel, noch in tijd worden erkend. Het voorontwerp voorziet geen enkel mechanisme om deze structurele benadeling retroactief te herstellen, waardoor een ernstig onevenwicht ontstaat ten opzichte van andere personeelscategorieën. Het proportionaliteitsbeginsel vereist dat deze jaren worden opgenomen in de pensioenopbouw, of dat er minstens een volwaardig compenserend mechanisme wordt voorzien, bijvoorbeeld in de vorm van bijkomende pensioenrechten, extra anciënniteitsjaren of een suppletief pensioenstelsel.

De Raad van State benadrukt op zijn beurt het standstill-beginsel<sup>2</sup>, dat verbiedt om significante en herhaalde sociale achteruitgangen op te leggen zonder legitieme rechtvaardiging, noch zonder evenredigheid of relevantie. Deze waarborgen mogen niet genegeerd worden.

### **Article 3 – Considérations opérationnelles et sociales**

Naast deze juridische gronden zijn er ook zwaarwegende operationele en maatschappelijke motieven. Militairen zijn onderworpen aan uitzonderlijke beperkingen, zowel op tucht vlak als over het recht op staking, vrije meningsuiting en gezinsleven en constante paraatheid onder bevel. Deze beperkingen onderscheiden hen wezenlijk van andere openbare ambten en rechtvaardigen een bijzondere pensioenregeling. Bovendien zijn militairen permanent inzetbaar, zowel nationaal als internationaal, onder alle omstandigheden. Deze permanente paraatheid leidt tot een aanzienlijke fysieke en psychische belasting, die tot op heden gedeeltelijk werd gecompenseerd door de mogelijkheid tot vervroegde uittreding. Het schrappen van die compensatie zonder alternatief ondermijnt het delicate evenwicht dat



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

essentieel is voor de motivatie en de loyaliteit van het defensiepersoneel. Enkel voor de kleine groep varend personeel zijn er verzachtende maatregelen.

Het specifieke karakter van de militaire loopbaan, gekenmerkt door uitzonderlijke risico's, zware fysieke vereisten, onvoorspelbare inzet en internationale verplichtingen, maakt dat de afschaffing van de preferentiële pensioenleeftijd zonder compenserende maatregelen niet enkel sociaal onrechtvaardig is, maar ook de operationele slagkracht van Defensie in gevaar brengt. De onmiddellijke gevolgen zullen zich manifesteren in een verlies van vertrouwen binnen het personeel, demotivatie, en ernstige moeilijkheden bij rekrutering en retentie, waardoor de continuïteit en paraatheid van de organisatie onder druk komen te staan. Eveneens verliezen militairen hun bonificatiejaren indien ze niet op pensioen gaan als militair waardoor hun erkenning teniet is gedaan, en dit in tegenstelling tot de opbouw bij actieve diensten.

#### Artikel 4 – Voorstellen en vragen

##### Betreffende het statuut en pensioenrechten

1. Het behoud van een specifiek stelsel;
2. Een volledige herziening van de voorgestelde progressiviteit in het voorontwerp van wet, om het in het regeerakkoord vastgelegde principe te respecteren – namelijk de legitieme verwachtingen van personen die dicht bij de pensioenleeftijd staan te vrijwaren, waarvoor wij een voldoende overgangperiode en -maatregelen voorzien;
3. In het kader van de harmonisatie van de pensioenen is het essentieel dat er een vorm van voorafgaand verlof vóór het pensioen wordt gecreëerd om een jonge krijgsmacht te garanderen en een evenwicht te bewaren tussen de verschillende veiligheidsberoepen en, meer in het algemeen, alle sectoren.
4. Het behoud van de loopbaanbonificatie van twee jaar voor wie zijn volledige loopbaan bij Defensie doorbrengt, én de gedeeltelijke erkenning hiervan in hybride loopbanen via de verhogingscoëfficiënten.
5. Een retroactieve erkenning van de jaren bij Defensie voor wie Defensie intussen verlaten heeft.
6. Een overschrijding van het relatieve plafond is mogelijk bij de wettelijke leeftijd (bonus) maar we willen dit ook als we de tantième 45/60 overschrijden.
7. De twee bonificatiejaren laten meetellen in het stelsel van het vervroegd pensioen “lange loopbaan” (60/42).
8. De twee bonificatiejaren laten meetellen tegen 1/50 in het kader van de verworven rechten vóór 2027 voor wie op 1 januari 2027 12 jaar dienst heeft.
9. De invoering van een voorafgaande oppensioenstelling, gefinancierd door Defensie, dat vergelijkbaar zou kunnen zijn met dat van brandweerlieden, politieagenten of cipers – “Met respect voor de legitieme verwachtingen van personen die dicht bij de pensioenleeftijd staan, waarvoor wij een voldoende overgangperiode en -maatregelen voorzien.”
10. De erkenning van het eerste jaar van inlijving en het laatste dienstjaar als een volledig toerekenbaar jaar in het kader van de loopbaanvoorwaarde voor het klassieke vervroegd pensioen, evenals voor het vervroegd pensioen voor lange loopbanen;
11. De berekening in uren van operationele periodes of intensieve dienstperiodes, overeenkomstig het regeerakkoord – “De militaire specificiteit zal worden erkend en de deelname aan buitenlandse missies en operationele eenheden zal positief worden gevaloriseerd en in aanmerking worden genomen voor het pensioen.” Zo vragen we om de erkenning van drie effectieve werkdagen per inzet van 24hr afwezigheid.

12. Langere overgang waarbij iedereen die 7 jaar voor zijn pensioen staat ten laatste op 60 jaar op ambtshalve pensioen kan. Deze vrijwaring van 7 jaar is belangrijk omdat deze groep al verminderde statutaire rechten kende. Zo werden aanvragen voor het volgen van bepaalde cursussen, sociale promotie, ... geweigerd met als reden dat dit niet genoeg kon renderen omdat men 7 jaar later op pensioen werd geplaatst. Daarnaast vragen we de ambtshalve pensionering verder per jaar op te trekken tot ze de leeftijd van 67 jaar heeft bereikt. Net zoals deze regering vraagt, wensen we constructief bij te dragen en vragen we daarom de mogelijkheid aan te bieden om na de ambtshalve pensioendatum vrijwillig de loopbaan te verlengen als actief militair. De cohorten met een ambtshalve pensioenleeftijd die groter is dan 60 jaar, kan ook een pensioen op aanvraag bekomen mits het voldoen aan de loopbaanvoorwaarden.

Minimale overgangsmaatregelen:

|               | Cohorten | Leeftijd ambtshalve pensioen | Vrijwillige verlenging van de loopbaan (VVML) | Pensioen op aanvraag |
|---------------|----------|------------------------------|---|----------------------|
| <b>7 jaar</b> | 1971     | 57 jaar                      | VVML mogelijk                                 |                      |
|               | 1972     | 58 jaar                      | VVML mogelijk                                 |                      |
|               | 1973     | 59 jaar                      | VVML mogelijk                                 |                      |
|               | 1974     | 60 jaar                      | VVML mogelijk                                 |                      |
|               | 1975     | 60 jaar                      | VVML mogelijk                                 |                      |
|               | 1976     | 60 jaar                      | VVML mogelijk                                 |                      |
|               | 1977     | 60 jaar                      | VVML mogelijk                                 |                      |
|               | 1978     | 61 jaar                      | VVML mogelijk                                 | Loopbaanvoorwaarden  |
|               | 1979     | 62 jaar                      | VVML mogelijk                                 | Loopbaanvoorwaarden  |
|               | 1980     | 63 jaar                      | VVML mogelijk                                 | Loopbaanvoorwaarden  |
|               | 1981     | 64 jaar                      | VVML mogelijk                                 | Loopbaanvoorwaarden  |
|               | 1982     | 65 jaar                      | VVML mogelijk                                 | Loopbaanvoorwaarden  |
|               | 1983     | 66 jaar                      | VVML mogelijk                                 | Loopbaanvoorwaarden  |
|               | 1984     | 67 jaar                      | VVML mogelijk                                 | Loopbaanvoorwaarden  |

Betreffende de bezoldiging:

De militaire bezoldiging is niet marktconform en niet afgestemd op andere veiligheidsberoepen. Bij de laatste loonsverhoging werd een kunstmatige loopbaanvergoeding ingevoerd om de impact op de perequatie op de pensioenen te beperken via een deel in de wedde en een gedeelte via een toelage.

Wij verzoeken:

1. Integratie van de loopbaantoeelage en de vergoeding voor hogere kaderleden in de wedde.
2. De defensiestaf om de vierjaarlijkse vergelijkende analyse van de evolutie van de weddeschalen met deze van het veiligheids- en defensielandschap van het federaal openbaar ambt uit te voeren zoals voorzien in het protocol N536 over de onderhandelingen die op 19 november 2021 werden gevoerd in het onderhandelingscomité van het militair personeel. Dit met het oog op het marktconform maken van de militaire bezoldiging.



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

3. Het marktconform invoeren van de vergelijkende analyse van de weddeschalen zoals hierboven vermeld en dit vanaf 2027 zoals het Regeerakkoord voorziet in “loon naar werk”

### Article 5 – Conclusion

ACOD-Defensie verwerpt daarom het voorontwerp N-587 in zijn huidige vorm en heeft tijdens de onderhandelingen meerdere voorstellen gelanceerd, zoals vermeld in artikel 4, die momenteel niet weerhouden werden. ACOD-Defensie stelt dat dit ontwerp strijdig is met de grondwettelijke beginselen van proportionaliteit, gelijkheid, geleidelijkheid, rechtszekerheid, het stand still-principe en dat het bovendien verzuimt om de structurele benadeling van militairen inzake de niet-opgebouwde pensioenjaren recht te zetten.

Wij verzoeken de regering met aandrang om de geleidelijkheid bij de invoering van de maatregel te herstellen, het principe van één bijkomend jaar voor Defensie te respecteren en dit tot de wettelijke leeftijd van 67 is bereikt, de retroactieve erkenning of compensatie van de zeven gratis gepresteerde jaren te verankeren voor het huidig vast personeel en een structureel mechanisme in te voeren dat de specifieke beperkingen, paraatheid en risico's van de militaire loopbaan vertaalt in een billijk pensioen- en vergoedingsstelsel.

Indien hieraan geen gevolg wordt gegeven, zal dit onvermijdelijk leiden tot een ernstige breuk van vertrouwen tussen overheid en militair personeel, met nefaste gevolgen voor zowel de slagkracht van Defensie als de maatschappelijke legitimiteit van het defensiebeleid.

Nous vous prions d'agréer, mesdames, messieurs, l'assurance de notre plus haute considération,

Tony Six  
Secrétaire fédéral  
AMiO CGSP-Défense

Natasja Gaytant  
Secrétaire permanent



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

Bruxelles, le 02 octobre 2025

**Objet** : CONEGO N-588

**Titre** : Avant-projet de loi *relatif à l'allongement de la période du traitement de référence pour le calcul de la pension des fonctionnaires*

### **Protocole de désaccord - CGSP-Défense**

#### **Article 1 – Objet**

La CGSP-Défense est en désaccord avec l'avant-projet de loi CONEGO N-588 qui prévoit l'allongement de la durée du traitement de référence (TR) pour le calcul de la pension des fonctionnaires. Le présent protocole est établi conformément aux procédures de concertation applicables et vise à énoncer les objections juridiques et sociales.

#### **Article 2 – Principes juridiques et fondements des motifs**

L'avant-projet méconnaît les droits accumulés du personnel de la défense et viole les principes de sécurité juridique, d'attentes légitimes et de proportionnalité. En prolongeant la période de référence à quarante-cinq ans sans tenir compte des années de service accomplies avant 2027, l'on porte atteinte aux droits acquis de manière rétroactive. Les militaires ont construit leur carrière en s'attendant à ce que leur traitement de référence soit calculé selon les règles existantes. Modifier cette base de calcul en cours de carrière en introduisant une période de référence plus longue est de nature rétroactive et conduit à une atteinte grave aux attentes légitimes, dans la mesure où, dans certains cas, travailler plus longtemps signifierait que l'individu recevrait un montant de pension inférieur.

La CGSP-Défense précise en outre que l'âge de départ à la pension le plus précoce possible devrait servir de point d'ancrage pour déterminer le traitement de référence et ce, sans aucune condition d'âge. Si ce principe n'est pas appliqué, le personnel militaire restera soumis à une incertitude permanente et risque d'être confronté à une altération significative de ses droits à pension accumulés, ce qui est contraire au principe de sécurité juridique. Cette approche ne ferait d'ailleurs qu'appuyer l'accord de gouvernement. En effet, elle renforce le lien entre les périodes travaillées et les droits à pension, et encourage activement les gens à travailler plus longtemps.

Le principe de proportionnalité exige en outre qu'une réforme d'une telle portée prévoit un mécanisme de double calcul, appliquant à la fois l'ancienne et la nouvelle méthode et accordant le résultat le plus favorable à la personne concernée. L'absence d'une telle garantie rend la mesure disproportionnée et socialement injuste. La CGSP-Défense demande donc l'introduction immédiate de cette méthode de double calcul.

De plus, il est inacceptable que la bonification cumulée de deux ans, si obtenue avant 2027, ne soit pas pleinement et correctement reconnue au tantième 1/50, étant donné que la carrière militaire comprend 37,5 années de service actif pour obtenir une pension complète.



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

Cette bonification fait partie intégrante de la garantie de traitement et de pension du personnel militaire et ne peut être rétroactivement atténuée ou ignorée.

De la même manière, l'accord de gouvernement ne prévoit la mise en place d'un deuxième pilier de pension pour les statutaires qu'à partir du moment où le nouveau mode de calcul de leur pension équivaldra à celui contractuels. Ce timing est trop tardif. En effet, un deuxième pilier présuppose une capitalisation progressive en commençant tôt. Si le gouvernement n'abroge pas cette mesure, la possibilité d'adhérer à un deuxième pilier devra être prévue à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027 au moins, compte tenu de l'impact des autres mesures de cette réforme.

Dans le contexte de l'harmonisation, une approche plus large est également nécessaire. À cet égard, il ne faut pas seulement se pencher sur l'harmonisation entre les fonctionnaires statutaires et les contractuels, mais regarder aussi du côté du secteur privé, où le deuxième pilier fait partie intégrante du package pension. Une harmonisation cohérente exige donc que les droits à pension des fonctionnaires soient abordés par rapport à l'ensemble des droits dans le secteur privé, en ce compris de se constituer des droits complémentaires par le biais d'un deuxième pilier.

### Article 3 – Problèmes structurels liés aux barèmes de la Défense

Un autre inconvénient structurel découle de la manière dont sont établis les barèmes au sein de la Défense. Contrairement à de nombreux autres fonctionnaires, les traitements à la Défense n'augmentent que de manière significative au cours des dernières années de la carrière, en grande partie grâce aux allocations. L'allongement du traitement de référence de dix à quarante-cinq ans a pour effet d'alourdir encore plus ces désavantages spécifiques, puisque la nouvelle base de calcul inclut la période précédant ces augmentations salariales. Il en résulte ce faisant une diminution artificielle et disproportionnée des droits à pension des militaires, qui ne peut être justifiée au regard de la nature particulièrement lourde de leur profession, ni par le fait que les militaires perçoivent structurellement une pension inférieure à celle des agents de sécurité comparables.

La CGSP-Défense insiste pour que la Défense procède de toute urgence à une révision de ses barèmes. Ceux-ci devraient être élargis et harmonisés au maximum avec les échelles de traitements et le système de prestations que connaissent les autres fonctionnaires de sécurité, en particulier à la police. Il avait été promis d'effectuer l'analyse comparative avec eux, puis de faire les ajustements nécessaires afin d'éviter que le personnel militaire ne soit à nouveau sous-payés des décennies durant. Nous continuons à insister sur ce point. Ce n'est qu'à travers cette harmonisation et en garantissant une évolution correcte des salaires que l'on peut éviter que le personnel de la Défense soit doublement désavantagé : d'une part, par la suppression de l'âge de pension préférentiel et, d'autre part, par l'augmentation directe et rapide de la période de référence selon les grilles barémiques largement sous-payées. Si aucune correction structurelle n'est apportée aux barèmes de la défense, le personnel militaire risque de se retrouver dans une situation où il devra non seulement travailler plus longtemps, mais où il percevra également une pension nettement inférieure à celle de ses collègues effectuant un travail fort similaire.



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

#### Article 4 – Considérations opérationnelles et sociales

La carrière militaire reste exceptionnelle en raison des exigences physiques élevées, la mobilisation constante, des restrictions des droits syndicaux et du risque sécuritaire accru. La réforme N-588 érode encore davantage les avantages compensatoires limités qui ont jusqu'à présent quelque peu équilibré ces charges. En raison de l'absence de point d'ancrage correct, du non-respect des bonifications accumulées, de l'absence d'un double calcul et des désavantages structurels des barèmes de la Défense, le personnel est touché de manière socialement disproportionnée. Cela entraînera une démotivation considérable, une grave injustice sociale en cas d'arrêt maladie et une perte de capacité opérationnelle, ce qui est en contradiction directe avec l'intérêt général et la mission sociale de la Défense.

#### Article 5 – Propositions

La CGSP-Défense estime que les éléments suivants doivent être modifiés afin de traiter les militaires avec déférence.


1. Fixer le calcul de la durée du traitement de référence sur la période de référence de l'année au cours de laquelle le militaire remplit pour la première fois les conditions pour bénéficier d'une pension anticipée.
2. En tant que droits acquis, les prestations antérieures au 1er janvier 2027 doivent être calculées sur la base du traitement de référence de 10 ans et du tantième 1/50. Les prestations futures pourront ensuite être calculées selon le nouveau système.  

$$TR = (\text{prestations fournies jusqu'à la réforme} \times TR_{10} \times 1/50) + (\text{prestations fournies à partir de la réforme} \times TR_{\text{future}} \times 1/60)$$
3. Adapter les barèmes conformément au benchmarking prévu (N536) avec entrée en vigueur en janvier 2027.
4. L'introduction d'un deuxième pilier de pension pour statutaires doit être prévue plus tôt. En effet, il est censé fonctionner selon le principe de la capitalisation. Si le gouvernement met en œuvre cette réforme concernant le traitement de référence, la possibilité d'un deuxième pilier doit être prévue à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027.

#### Article 6 – Conclusion

La CGSP-Défense rejette l'avant-projet CONEGO N-588 dans sa forme actuelle. Le respect des droits acquis doit être rétabli en prenant correctement en compte les années de service antérieures à 2027 dans la période de référence, en fixant l'âge de départ à la pension le plus précoce possible comme moment de fixation et en introduisant un double calcul où le résultat le plus favorable serait retenu. Par ailleurs, la bonification de deux ans acquise après 12 années de service avant 2027 doit être reconnue au tantième 1/50 et toujours être accordée automatiquement. La Défense doit avant tout, en concertation avec le Cabinet des pensions, s'atteler d'urgence à la révision et à l'harmonisation des barèmes de la Défense avec ceux des autres agents de sécurité, tels que la police, afin d'éviter que les militaires ne soient doublement pénalisés par l'allongement du traitement de référence et la suppression de l'âge de pension préférentiel.

Si ces corrections ne sont pas apportées, cela risque d'entraîner une grave rupture de confiance entre l'autorité et le personnel de la défense, avec des conséquences négatives sur la motivation, la rétention et la capacité opérationnelle de la Défense belge.



**CGSP-Défense**  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

Nous vous prions d'agréer, mesdames, messieurs, l'assurance de notre plus haute considération,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, appearing to be the name 'Tony Six'.

Tony Six  
Secrétaire fédéral  
AMiO CGSP-Défense

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, appearing to be the name 'Natasja Gaytant'.

Natasja Gaytant  
Secrétaire permanent



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

Bruxelles, le 02 octobre 2025

**Objet** : CONEGO N-589

**Titre** : Avant-projet de loi portant modification des tantièmes et du coefficient de majoration (monocaméral).

### Protocole de désaccord - CGSP-Défense

#### Article 1 - Motif et portée

Suite à la présentation de l'avant-projet de loi portant modification des tantièmes et du coefficient de majoration, la CGSP-Défense souhaite exprimer formellement sa position. Ce projet touche directement au cœur du régime de pension des militaires et sape les accords fondamentaux qui ont constitué la base de la planification de la carrière militaire pendant des décennies. Le passage du tantième 1/50 à 1/60 n'est pas simplement un ajustement technique, mais une intervention structurelle qui affecte sérieusement les droits acquis et la justification historique du régime de pension militaire.

#### Article 2 – Principes juridiques et fondements des motifs

L'introduction d'un tantième plus favorable pour le personnel militaire avait une justification mûrement réfléchie à l'époque. Lors de la préparation parlementaire de la réforme des pensions de la fonction publique, il a été explicitement reconnu que la carrière militaire n'est pas comparable à un emploi ordinaire de la fonction publique. En effet, le personnel militaire est confronté à des conditions de travail exceptionnelles : contraintes physiques importantes, disponibilité permanente, obligations internationales, restrictions strictes des droits syndicaux et politiques, et impact significatif sur la vie privée et familiale.

La tantième de 1/50 a donc été introduite pour compenser ces conditions spécifiques. En modifiant maintenant ce tantième à 1/60, le ratio légal d'origine est ignoré. En conséquence, les militaires devront travailler beaucoup plus longtemps pour atteindre une carrière complète, alors que les conditions de travail exigeantes resteront inchangées. Le principe de proportionnalité exige que les charges et les droits soient équilibrés ; ce projet rompt cet équilibre.

La modification a en outre un effet rétroactif. Les militaires ont bâti leur carrière et leurs plans de pension en partant du principe que les années accumulées seraient calculées selon la fraction 1/50. L'affaiblissement de ce tantième affecte le principe de sécurité juridique et la confiance portée à l'autorité.

Une inégalité supplémentaire résulte du fait que le personnel militaire n'a pas accès à des réglementations de travail acceptables telles que la NAPAP et les emplois de fin de carrière. L'absence de CPP (congé préalable à la pension) renforce encore le sentiment d'injustice : le personnel militaire est tenu d'effectuer toute sa carrière à une intensité élevée, sans transition



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

vers des tâches plus légères et avec une intervention minimale de 12 à 24 jours supplémentaires à un âge plus avancé.

Avec la suppression de la pension d'office, les militaires, comme les autres catégories de personnel, devront remplir des conditions de carrière pour obtenir une pension sur demande. Ce faisant, ils ne bénéficient pas d'un coefficient de majoration, mais uniquement d'une bonification de deux ans, qui compte à la fois pour le calcul de la pension et pour la condition de carrière. Cependant, cette disposition est fondamentalement injuste et méconnaît au fond la particularité de la fonction militaire.

En effet, la bonification n'est accordée qu'aux militaires qui prennent effectivement leur pension de militaire. Les militaires qui, souvent après des décennies de déploiement et de disponibilité dans les conditions les plus difficiles, sont contraints de quitter la Défense - par exemple pour des raisons médicales après 35 ans de service actif - perdent ces deux années dans leur intégralité. Pour eux, la bonification ne s'applique pas au calcul de leur pension différée.

Cette approche pénalise les militaires qui ne peuvent pas continuer à exercer leur métier jusqu'à l'âge légal de la pension, même si leur carrière a souvent exigé davantage de sacrifices physiques et mentaux que celle des autres catégories de personnel. Cela crée une distinction inacceptable et réduit les charges spécifiques de la profession militaire à de simples formalités, au lieu de les reconnaître et de les indemniser.

### Article 3 – Conséquences opérationnelles et sociales

L'impact de ce projet transcende la discussion purement juridique. Passer de 1/50 à 1/60 sans mesures compensatoires mine la motivation du personnel et complique à la fois le recrutement et la rétention au sein de la Défense. Si l'on exige du personnel militaire qu'il travaille plus longtemps pour une pension inférieure, sans pour autant réduire sa charge de travail et sa disponibilité, un écart important apparaîtra entre les attentes et la réalité.

L'absence de travail faisable au sein de la Défense rend la situation encore plus problématique. En l'absence de mesures structurelles fortes pour soulager le personnel militaire âgé, l'allongement de la durée de la carrière représente une charge disproportionnée, avec des conséquences négatives pour la santé physique et mentale du personnel et, par conséquent, pour la capacité opérationnelle de la Défense. L'accord social actuel ne prévoit qu'un lieu de résidence fixe qu'à partir de 53 ans et des « jours de congés supplémentaires liés à l'âge » à partir de 56 ans, mais l'intensité du travail reste identique.

### Article 4 – Propositions

1. Le maintien intégral du tantième préférentiel 1/50e pour les militaires, ainsi que le maintien du régime particulier actuel. Ceci par respect pour les conditions extrêmement contraignantes et par reconnaissance de la spécificité du métier.
2. La bonification de deux ans que reçoivent les militaires après 12 années de service, ainsi que la prise en compte du service militaire pour satisfaire aux conditions de carrière longue (60/42) ainsi que pour les conditions classiques de départ anticipé (60/44)



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

3. En tant que droit acquis, calculer la bonification de deux ans pour les militaires qui, au 1<sup>er</sup> janvier 2027, ont 12 ans de service et ont donc acquis la bonification au tantième préférentiel de 1/50.
4. Prévoir, comme pour les membres du personnel des services actifs, un coefficient de majoration de 1,025 (actuellement toujours à 1,05) pour les militaires du cadre actif bénéficiant d'une pension différée pour la période où ils ont servi en tant que militaires du cadre actif. De cette façon, la période pendant laquelle un militaire a fait partie du cadre actif est également valorisée et reconnue pour le militaire qui n'est pas en mesure de prendre sa pension en tant que militaire. Il s'agit tout simplement de reconnaître la spécificité et l'engagement du personnel militaire.
5. Il convient non seulement de garantir la limitation dans le temps pour les personnes proches de la pension, mais aussi garantir le montant de ladite pension.
6. Le droit pour les militaires à partir de 55 ans d'effectuer un travail de nuit uniquement d'un commun accord, afin de garantir un travail structurellement faisable.

### Article 5 – Conclusion

La CGSP-Défense rejette l'avant-projet de loi portant modification des tantièmes et du coefficient de majoration. Il fait fit des motifs historiques liés au tantième 1/50, viole le principe de sécurité juridique et fait peser une charge disproportionnée sur le personnel militaire. De plus, l'inégalité demeure par rapport aux autres services de sécurité qui disposent de systèmes compensatoires, tandis que le personnel militaire est structurellement privé d'une telle protection.

La CGSP-Défense insiste pour que le tantième actuel de 1/50 soit maintenu, ou qu'au moins un mécanisme compensatoire à part entière soit développé qui tienne compte du caractère exceptionnel de la carrière militaire.

Ne pas accéder à cette revendication porterait gravement atteinte à la justice sociale, à la confiance du personnel de la défense et, in fine, à la légitimité et à l'efficacité de la Défense.

Nous vous prions d'agréer, mesdames, messieurs, l'assurance de notre plus haute considération,

Tony Six  
Secrétaire fédéral  
AMiO CGSP-Défense

Natasja Gaytant  
Secrétaire permanent



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/ 11  
1000 Bruxelles

Bruxelles, le 2 octobre 2025

**Concerne :** CONEGO N-590

**Titre :** *Avant-projet de loi modifiant l'admissibilité pour la pension des fonctionnaires des périodes de congé, de disponibilité, d'interruption de carrière et d'autres formes d'absence*

### **Protocole de désaccord - CGSP Défense**

#### **Article 1 - Contexte et introduction**

Certaines dispositions de l'avant-projet de loi CONEGO N-590 touchent directement aux droits de pension des militaires compte tenu de la modification de l'admissibilité des régimes de congé, des périodes de disponibilité, d'interruption de carrière et autres formes d'absence. La CGSP-Défense souhaite expressément formuler son désaccord étant donné la position tout à fait exceptionnelle des militaires au sein de la fonction publique et des conséquences disproportionnées que ces réformes entraînent à leur égard.

#### **Article 2 - Principes juridiques et motivation**

Le statut des militaires n'a jamais connu de système de fin de carrière ou de NAPAP puisque les militaires étaient mis à la pension d'office à 56 ans. Au vu de cette différence, les militaires ne pouvaient pas faire appel à des régimes de congé préalable. Le système de la NAPAP permet aux fonctionnaires de terminer leur carrière dans des conditions de travail allégées, à partir de 58 ans, tout en maintenant leurs droits de pension. Les militaires en revanche, travaillaient à temps plein selon leur statut actuel et de façon ininterrompue jusqu'à l'âge de la mise à la pension d'office, sans autre forme d'allègement de leur carrière.

La génération de militaires actuelle a en outre travaillé 7 ans de plus en moyenne, en plus de l'âge de pension initial, sans que ces années prestées ne soient reconnues ou compensées dans le régime de pension ni qu'elles ne soient indemnisées financièrement au cours de la carrière. En outre, tout cela se fait indépendamment des heures supplémentaires officielles qui sont quant à elles bel et bien reconnues. De plus, les militaires sont aujourd'hui confrontés à un allongement supplémentaire de 11 ans suite au relèvement de l'âge légal de la pension d'office. Cela résulte en un glissement total de dix-huit ans, sans la moindre forme de mesure transitoire de longue durée ou de régime compensatoire. Une telle intervention est disproportionnée et contraire au principe d'attentes légitimes.

Autre point négatif, il manque une liste claire et exhaustive de chaque forme de congé ou d'absence qui, en tant que militaire, est admissible pour le calcul de la pension dans la fonction de militaire. Cela crée une incertitude juridique et peut conduire à des exceptions rétroactives, ce qui est inconciliable avec le principe de sécurité juridique. La CGSP-Défense, tout comme la CSC-Défense et le SLFP-Défense, a une nouvelle fois interrogé l'Autorité sur ce sujet le 29 septembre 2025, car l'interprétation des codes MRT n'avait pas encore été communiquée aux organisations syndicales.



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/ 11  
1000 Bruxelles

Pour les militaires bénéficiant déjà du régime de départ anticipé à mi-temps, un problème insoluble se présente par ailleurs : ils ne peuvent sortir de ce système, mais sont contraints de travailler plus longtemps, ce qui fait que la durée maximale de 5 ans légalement prévue risque d'être dépassée. Ce point conduit à une inégalité et à une incertitude juridique et doit être corrigé de toute urgence puisque cette période, contrairement à aujourd'hui, n'est imputable qu'à mi-temps.

### Article 3 - Mesures de protection en cas de maladie et d'accidents des militaires

La nature spécifique du métier de militaire engendre des risques particuliers, tant physiques que psychiques. Ces risques ne sont couverts soit que partiellement soit pas du tout par les nouveaux régimes en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles. L'absence de mécanisme de protection adapté néglige la particularité de la fonction militaire, où le dévouement dans des circonstances exceptionnelles, l'exposition à une lourde charge physique, à des risques d'infection élevés et à une pression psychique permanente sont inhérents à la mission des militaires.

C'est pourquoi il est nécessaire d'établir une liste claire et spécifique des maladies professionnelles propres à la fonction militaire. Cette liste doit à tout le moins contenir des pathologies telles que des maladies contractées suite à une baisse du système immunitaire en raison de conditions de travail intensives, à des troubles mentaux causés par la charge de travail et le stress et des infections contractées lors de l'exercice de la fonction. Il faut partir du principe qu'une absence est en principe considérée comme étant en lien direct avec la fonction de militaire à moins qu'un certificat médical exclue avec certitude que la pathologie ait été causée par le service militaire.

Par ailleurs, un autre problème se pose en raison de la limitation aux 30 premiers jours de maladie par année calendrier comme période admissible pour la carrière prise en compte pour la pension. Cela constitue un préjudice fondamental pour les militaires, car leurs risques professionnels spécifiques font que la maladie ou l'absentéisme sont plus souvent directement liés à leur service que dans d'autres catégories de personnel. Le principe d'égalité et de non-discrimination (articles 10 et 11 de la Constitution) exige que les militaires, compte tenu des leurs conditions de travail exceptionnelles, ne soient pas traités de façon identique aux autres fonctionnaires mais bénéficient d'un régime proportionnellement adapté.

Une application correcte du principe de proportionnalité implique que les périodes de maladie relatives à la fonction militaire soient intégralement admissibles pour la carrière prise en compte pour la pension et que la limitation actuelle à 30 jours par année calendrier soit supprimée ou du moins considérablement assouplie. Le maintien du régime actuel néglige tant la nature exceptionnelle de la fonction de militaire que les garanties constitutionnelles en matière d'équité, de proportionnalité et de protection des attentes légitimes.



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/ 11  
1000 Bruxelles

#### Article 4 - Mesures de protection et propositions

La CGSP-Défense exige qu'une protection juridique absolue soit prévue pour les militaires. Concrètement, cela signifie :

1. Les militaires qui, avant 2027, auraient obtenu un départ anticipé à mi-temps doivent maintenir leurs droits tels qu'ils sont appliqués aujourd'hui, avec une admissibilité complète. Ces droits acquis ne peuvent être modifiés de façon rétroactive.
2. Le gouvernement doit fixer une liste claire et contraignante des régimes de congé admissibles pour le calcul de la pension sans rétroactivité pour les régimes 60/42 et 60/44. Ce n'est que de cette façon que l'arbitraire et l'incertitude juridique pourront être évités.
3. La Défense doit prévoir des demandes spécifiques, notamment pour qu'un 4/5<sup>ème</sup> pour soins puisse être octroyé mais qu'en même temps des mesures de protection soient mises en place en cas de longues périodes d'éloignement du militaire, afin que son ou sa partenaire soit protégé(e) si le militaire est responsable de sa famille.
4. Les 7 années de travail prestées gratuitement en moyenne doivent être reconnues de façon rétroactive ou être compensées dans le régime de pension.
5. Un système équivalent à la NAPAP doit être instauré, de sorte que les militaires puissent organiser leur travail pour qu'il reste faisable dans le courant de la dernière phase de leur carrière. Sans un tel système, les militaires restent structurellement désavantagés par rapport à d'autres services de sécurité.
6. Prévoir une exception pour les militaires sous la forme d'une dérogation à la limitation de 30 jours de congé admissibles par année calendrier. Les périodes de maladie doivent automatiquement être considérées comme des jours effectivement prestés pour la constitution de la pension à moins qu'une attestation médicale ne confirme expressément que l'absence n'a aucun lien avec l'exercice de la fonction de militaire.

#### Article 5 – Conclusion

La CGSP-Défense rejette l'avant-projet de loi CONEGO N-590 dans sa forme actuelle. Le projet ne tient aucunement compte de la réalité historique du statut militaire, il néglige les années de service déjà prestées gratuitement et impose un allongement supplémentaire de la carrière sans mesures compensatoires équivalentes. L'inégalité vis-à-vis des autres métiers de sécurité qui disposent quant à eux du régime de la NAPAP est d'autant plus grande.

Nous exigeons que le gouvernement garantisse entièrement les droits acquis des militaires, qu'il mette en place un régime transparent concernant l'admissibilité des régimes de congé, qu'il reconnaisse les années de travail prestées en sus et qu'il instaure un système de travail faisable digne de ce nom, par analogie avec les années déjà prestées gratuitement. En outre, il est crucial qu'une exception soit prévue pour les militaires quant à l'admissibilité des jours de



**CGSP-Défense**  
Place Fontainas 9/ 11  
1000 Bruxelles

maladie compte tenu de la spécificité de leur fonction. Si ces corrections ne sont pas apportées, cela risque de nuire gravement à la sécurité juridique, à la justice sociale et à la confiance du personnel de la défense, avec des conséquences négatives pour le recrutement, la rétention et la capacité opérationnelle de la Défense.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de notre parfaite considération,

Tony Six  
Secrétaire fédéral  
AMiO

Natasja Gaytant  
Secrétaire permanente  
CGSP Défense



CGSP Défense  
Place Fontainas 9/ 11  
1000 Bruxelles

Bruxelles, le 2 octobre 2025

**Concerne :** CONEGO N-591

**Titre :** *Avant-projet de loi supprimant la péréquation pour les pensions en cours*

## **Protocole de désaccord – CGSP-Défense**

### **Article 1 – Objet**

L'avant-projet de loi CONEGO N-591 prévoit la suppression du système de péréquation pour les pensions en cours. La CGSP-Défense juge ce projet socialement inacceptable et problématique sur le plan juridique étant donné qu'il rompt le lien structurel entre les salaires du personnel actif et les pensions des anciens membres du personnel. Ce protocole de désaccord vise à exposer les raisons pour lesquelles cet avant-projet de loi ne peut être accepté dans les circonstances actuelles.

### **Article 2 - Responsabilité sociétale et manque de garanties**

La péréquation constitue depuis des années une pierre angulaire de la pension des fonctionnaires et garantit que les pensions évoluent en suivant les salaires du personnel actif. Supprimer ce mécanisme sans prévoir d'alternative solide et claire est irresponsable sur le plan sociétal et il s'agit là d'un appauvrissement direct des pensionnés. Le gouvernement renvoie à cet égard vers une future « enveloppe bien-être » qui serait une sorte de mécanisme de compensation. Cependant, cette enveloppe n'a pas été détaillée pour l'instant et ses modalités concrètes restent inconnues. Cela va encore plus loin, sa constitution est en majeure partie renvoyée à une prochaine législature, ce qui signifie qu'il n'existe aucune garantie que les moyens prévus soient effectivement libérés et soient distribués de manière juste. Cette absence de sécurité juridique est inacceptable pour les militaires qui, après une lourde carrière, comptent sur une pension digne de ce nom.

### **Article 3 - Impact financier et risque d'appauvrissement**

Le système de péréquation a déjà été réformé par le passé et soumis à un plafond. La suppression immédiate et complète du mécanisme restant crée un double désavantage : d'une part, le plafond existant contribue à un appauvrissement graduel, d'autre part, la seule protection structurelle du pouvoir d'achat des pensionnés va bientôt disparaître. La réalité est que les militaires, après leur carrière active, compte tenu de leur carrière très spécifique, de tableaux de salaire inférieurs et souvent d'une constitution limitée de l'ancienneté en dehors de la Défense, bénéficient en moyenne d'une pension significativement moindre que les autres fonctionnaires. Si leur pension n'évolue plus avec les niveaux de salaire réels, ils risquent d'autant plus de se retrouver sous le seuil de pauvreté, surtout si nous nous tournons vers des volontaires. Cela va à l'encontre des principes fondamentaux de protection sociale et nuit fortement à l'estime de la société vis-à-vis d'une carrière militaire.



CGSP Défense  
Place Fontainas 9/ 11  
1000 Bruxelles

#### Article 4 - Inégalité structurelle et insécurité juridique

L'abandon de la péréquation renforce les inégalités existantes entre les militaires et les autres catégories professionnelles ; si certains groupes peuvent compter sur des systèmes complémentaires ou sur des accords sectoriels, les militaires sont complètement dépendants d'un cadre de prospérité incertain et indéfini où un 2<sup>ème</sup> pilier de pension ne pourra être mis en place que lors d'une prochaine législature. Cela crée une insécurité juridique et met à mal la confiance du personnel de la Défense dans le cadre de la concertation sociale.

En outre, il faut souligner que la péréquation n'est pas une faveur mais bien un élément structurel qui a été historiquement instauré afin de compenser le caractère particulier de la carrière des fonctionnaires, en particulier la carrière militaire. La suppression de ce mécanisme, sans la moindre alternative, représente une violation de ce fondement.

#### Article 5 – Conclusion

La CGSP-Défense ne peut aucunement souscrire à l'avant-projet de loi CONEGO N-591. La suppression de la péréquation est une mesure disproportionnée qui :

- est socialement irresponsable tant qu'il n'existe aucune alternative solide ;
- mine la protection financière et sociale des militaires pensionnés ;
- ouvre la porte à l'appauvrissement et aux inégalités ;
- et renvoie unilatéralement la responsabilité des générations futures à un prochain gouvernement, sans sécurité juridique pour les pensionnés actuels.

La CGSP-Défense exige que le gouvernement maintienne la péréquation jusqu'à ce qu'il y ait une alternative concrète, contraignante et exécutoire. Nous insistons sur le fait que nous avons déjà été touchés par le plafonnement et qu'une suppression totale est inadmissible. Ce n'est que de cette façon que le pouvoir d'achat des militaires pensionnés pourra être garanti et qu'il sera possible d'éviter, après une carrière à servir la société de façon inconditionnelle, qu'ils ne se retrouvent en situation de précarité.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de notre parfaite considération,

Tony Six  
Secrétaire fédéral  
AMiO

Natasja Gaytant  
Secrétaire permanente  
CGSP Défense



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

Bruxelles, le 2 octobre 2025

**Concerne :** CONEGO N-592

**Titre :** *Avant-projet de loi relatif à la pension anticipée*

## **Protocole de désaccord - CGSP Défense**

### **Article 1 – Introduction et portée**

L'avant-projet de loi CONEGO N-592 vise à modifier les conditions de pension anticipée. La CGSP-Défense souhaite expressément formuler ses objections. Le projet ne tient pas suffisamment compte des modèles de carrière spécifiques des militaires et des circonstances particulières auxquelles ils peuvent être confrontés. Sans corrections explicites, certains groupes, à savoir des jeunes qui viennent de commencer ainsi que le personnel qui se trouve dans des circonstances exceptionnelles lors de sa première ou dernière année de carrière, risquent de subir un préjudice de façon disproportionnée.

### **Article 2 – Neutralisation de la première et de la dernière année**

Dans la pratique, beaucoup de fonctions militaires, telles qu'OFFR et SOFFR, ne commencent qu'en septembre. Si elles ne bénéficient pas d'une exception, ces personnes vont perdre toute leur première année de carrière pour l'application du régime de pension anticipée. De même, la dernière année de service, notamment pour les militaires qui commencent à travailler après les vacances d'été ou juste à leurs 18 ans doit être neutralisée. C'est pourquoi la CGSP-Défense exige que la première et la dernière année de la carrière soient considérées comme des exceptions pour l'application du régime de pension anticipée, afin de ne pas créer de préjudice disproportionné.

### **Article 3 – Adaptation régime 60/42**

Pour le régime 60/42, une plus grande flexibilité est nécessaire pour la reconnaissance des périodes admissibles. Concrètement :

- La première et la dernière année doivent être neutralisées.
- La conscription doit être entièrement reconnue comme étant une période de travail ; il s'agissait là d'une obligation historique pour les hommes et elle n'est pour le moment plus reprise dans le régime 60/42.
- Pas seulement le droit à une pension anticipée après 42 ans de travail avec 234 jours, mais aussi le droit à une pension complète et non 42/45ème.



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

- Outre le chômage temporaire, reprendre également d'autres jours comme jours assimilés, notamment :
  - Service militaire obligatoire,
  - 2 ans de bonification pour militaires après 12 ans de services prestés,
  - Congés thématiques,
  - Semaine de travail de 4 jours,
  - Congés de soins et de formation,
  - ...
- Par ailleurs, aucune souplesse n'est prévue pour les familles. Ainsi, les familles militaires sont souvent obligées de prendre un congé thématique afin d'assurer les soins à la famille pendant les périodes d'absence du domicile en raison des nombreuses missions militaires. C'est pourquoi nous insistons pour que soit introduit un congé admissible exceptionnel pour les familles des militaires où les soins apportés pendant l'absence d'un militaire sont reconnus comme du temps de travail admissible.

Par ailleurs, les sept ans de travail prestés en moyenne gratuitement par les militaires doivent être repris explicitement en tant que périodes admissibles ou période de bonification au sein du régime 60/42. Le fait de ne pas reprendre ces années nuit au principe fondamental d'égalité et est inacceptable tant sur le plan juridique que social. Un refus de reconnaissance rétroactif est tout simplement inacceptable aux yeux de la CGSP-Défense.

#### **Article 4 – Reconnaissance spécifique pour les militaires**

Les militaires remplissent des missions sociétales exceptionnelles dans des circonstances très particulières tant sur le plan physique qu'organisationnel. Le législateur doit dès lors prévoir explicitement :

Le maintien de tous les droits acquis pour les militaires qui sont rentrés dans le régime de pension anticipé avant 2027.

Flexibilité dans la reconnaissance de la première et la dernière année de carrière, une neutralisation étant donc nécessaire.

La reconnaissance des années de service prestées gratuitement et la bonification de 2 ans comme période admissible pour le régime 60/42 tant pour l'ouverture du droit que pour le calcul de la pension.

Une liste claire, transparente des périodes admissibles et non-admissibles, de sorte qu'aucune mesure arbitraire ni aucune inégalité juridique ne naissent des modalités d'élargissement annuelles.

Les maladies et accidents avant 2027 doivent toujours être entièrement admissibles et, à partir de 2027, ils doivent le rester à moins de contre-indications sur base d'un certificat médical tant pour le régime 60/42 que le 60/44 (voir N590).

Ces mesures sont nécessaires afin d'éviter que les militaires soient contraints de travailler plus longtemps, sans compensation, et pour maintenir la justice sociale et l'estime de la société pour la carrière militaire.



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

Enfin, une véritable politique de fin de carrière et des mesures pour un travail faisable s'imposent pour qu'il ne s'agisse pas d'une coquille vide, comme c'est le cas aujourd'hui à la Défense. Cela sera d'autant plus nécessaire à l'avenir pour pouvoir travailler plus longtemps, maintenant que les militaires doivent travailler au moins 4 ans de plus.

### Article 5 – Conclusion

La CGSP-Défense rejette l'avant-projet CONEGO N-592 dans sa forme actuelle, car il ne tient aucunement compte des spécificités de la carrière militaire. Le projet ne prend pas en compte le fait que beaucoup de fonctions commencent tard, comme les OFFR et les SOOFFR ou encore les jeunes qui prennent leurs fonctions juste après les vacances d'été. Le service militaire, historiquement obligatoire, n'est pas non plus reconnu et les sept années de travail prestées gratuitement ne le sont pas non plus.

Par ailleurs, les absences dans le cadre du régime 60/42 sont systématiquement et injustement exclues et la première et la dernière année de la carrière ne sont pas neutralisées. En outre, il n'y a aucune reconnaissance de la charge médicale et, pour les militaires, il faut une garantie d'admissibilité explicite s'ils subissent des blessures ou s'ils tombent malades car leur système immunitaire est affaibli, ce qui résulte directement de leurs conditions de travail spécifiques et de leur résistance mentale qui peut s'effriter. De plus, tous les accidents de travail et toutes les maladies doivent être automatiquement reconnus compte tenu de la nature du travail fourni, à moins qu'il n'y ait une contre-indication sur base d'un certificat médical, de sorte que les militaires ne soient pas pénalisés au niveau des périodes admissibles pour la constitution de la pension.

La CGSP-Défense souligne que le maintien de la justice sociale, de la sécurité juridique et la reconnaissance sociale de la carrière militaire exigent que ces éléments soient explicitement repris. Les militaires qui sont entrés dans un régime de départ anticipé à mi-temps avant 2027 doivent pouvoir conserver entièrement leurs droits, la conscription et les bonifications doivent être reconnues comme des périodes admissibles, les absences ne peuvent être exclues de façon linéaire et la première et la dernière année de la carrière doivent être neutralisées.

À défaut de corrections, la motivation, la confiance du personnel de la Défense et la force de frappe opérationnelle de la Défense risquent d'en pâtir puisque les militaires seront sinon contraints de prendre moins de risques et peut-être de travailler considérablement plus que les autres sans qu'il y ait une corrélation entre leur travail et la constitution de leur pension.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de notre parfaite considération,

Tony Six  
Secrétaire fédéral  
AMiO

Natasja Gaytant  
Secrétaire permanente  
CGSP Défense



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

Bruxelles, le 2 octobre 2025

**Concerne** : CONEGO N-593

**Titre** : *Avant-projet de loi relatif à la pension anticipée et à la réduction ou majoration de la pension attribuée avant ou après l'âge légal de la pension*

### **Protocole de désaccord - CGSP Défense**

#### **Article 1 – Introduction et portée**

L'avant-projet de loi CONEGO N-593 vise à instaurer un système au sein duquel une réduction ou une majoration de la pension est appliquée selon le fait que la pension soit attribuée avant ou après l'âge légal de la pension. La CGSP-Défense souhaite exprimer son profond désaccord. Le projet ne tient pas suffisamment compte des caractéristiques en matière de carrière et de charge de travail, toutes deux spécifiques aux militaires et qui se distinguent significativement de celles des autres fonctionnaires.

#### **Article 2 – Situation spécifique des militaires**

À 67 ans, les militaires ne sont souvent plus capables, tant physiquement que mentalement, d'exercer leurs fonctions de façon raisonnable. En même temps, bon nombre de militaires de cet âge ont potentiellement déjà atteint les années de service exigées pour pouvoir prétendre à un bonus de carrière complet, par exemple un régime 47/60 et ce, avant même d'avoir atteint l'âge de 67 ans. Le fait de lier strictement un bonus à des conditions d'âge est dès lors illogique et injustifié.

Une corrélation stricte avec l'âge légal de la pension signifierait que les militaires qui ont accompli toute leur carrière et presté les années de service requises ne recevraient pas de bonus simplement parce qu'ils sont trop jeunes, indépendamment de leur ancienneté constituée ou des contraintes physiques et mentales qu'ils ont supportées au cours de leur carrière. Cela va à l'encontre de la nature spécifique de la carrière de militaire, où la disponibilité opérationnelle précoce et une lourde charge de travail font partie intégrante de la fonction.

#### **Article 3 - Adaptation exigée du système**

La CGSP-Défense plaide pour que le bonus des militaires soit attribué purement sur base de l'accomplissement d'une carrière complète, par exemple le fait de travailler plus longtemps que le 45/60 sans condition d'âge supplémentaire. Le calcul d'une majoration ne peut être lié à l'âge



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

légal de la pension mais doit tenir compte des caractéristiques spécifiques de la fonction de militaire, comme la charge physique, la disponibilité opérationnelle et la charge mentale tout au long de la carrière.

Un tel régime adapté devrait garantir que les militaires ayant presté une carrière complète reçoivent à juste titre un bonus, indépendamment de leur âge dans l'octroi de la pension. Cela respecte le principe d'attente légitime et évite que le bonus ne soit perdu en raison de critères d'âge arbitraires.

#### **Article 4 - Mesures de protection Malus en cas d'accidents de travail et maladie**

La CGSP-Défense souligne qu'il n'est pas acceptable que les militaires qui ont connu une charge de travail physique ou mentale importante, voire qui ont été blessés dans l'exercice de leur fonction, se voient infliger un malus sur leur pension. Les militaires sont sous commandement et ils exécutent leurs missions dans l'intérêt de la sécurité nationale, souvent dans des circonstances exceptionnelles. Chaque mesure liant un malus à des accidents de travail ou à une maladie liée au service militaire représenterait une violation flagrante de la justice sociale et du principe de compensation proportionnelle.


C'est pourquoi le régime de pension doit offrir une protection spécifique pour les militaires qui, dans le cadre de leur service, sont touchés physiquement ou mentalement. Cela signifie que les accidents de travail, les blessures opérationnelles et les maladies en lien avec la fonction ne pourront jamais conduire explicitement à une réduction des droits de pension ou conduire à un malus. Cette mesure est essentielle afin de préserver l'intégrité du système et la reconnaissance des efforts exceptionnels des militaires.

#### **Article 5 – Propositions**

1. Suppression du malus pour militaires touchés par des lésions physiques ou mentales pendant l'exercice de leur fonction.
2. Attribuer automatiquement un bonus pour les militaires s'ils continuent à travailler après leur date P, première date de départ à la pension.
3. Reconnaître toutes les formes de maladies ou d'accident comme des jours effectivement prestés à moins qu'un certificat médical n'atteste le contraire. Nous demandons donc la suppression de la règle des 30 jours de maladie admissibles par an, spécifiquement pour les militaires.

#### **Article 6 – Conclusion**

La CGSP-Défense rejette l'avant-projet de loi CONEGO N-593 dans sa forme actuelle. Le fait de lier une réduction ou une majoration de la pension à l'âge légal de la pension ne tient pas compte des limites physiques et mentales des militaires après l'âge de 67 ans (l'âge de départ à la pension est à ce jour fixé à 56 ans) ni de la réalité qui est qu'ils ont déjà atteint une carrière



**CGSP-Défense**  
Place Fontainas 9/11  
1000 Bruxelles

complète à cet âge-là. Pour les militaires, l'octroi d'un bonus doit être complètement dissocié de l'âge et uniquement basé sur le fait d'atteindre les années de service requises, telles que 45/60. De surcroît, il est absolument nécessaire que les accidents de travail mais aussi toutes les blessures opérationnelles et maladies liées à la profession n'aboutissent pas à un malus étant donné que les militaires réalisent leur mission pour l'intérêt général et sont placés sous commandement. Sans ces ajustements, le système deviendrait injuste, la confiance du personnel de la Défense serait ébranlée et une charge disproportionnée apparaîtrait, ce qui porterait atteinte à la légitimité sociale et opérationnelle du régime de pension.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de notre parfaite considération,

Tony Six  
Secrétaire fédéral  
AMiO

Natasja Gaytant  
Secrétaire permanente  
CGSP Défense



CGSP - Défense  
Place Fontainas 9/ 11  
1000 Bruxelles

Bruxelles, le 2 octobre 2025

**Concerne :** CONEGO N-594

**Titre :** Avant-projet de loi *relatif à la suppression de la pension pour cause d'inaptitude physique*

### **Protocole de désaccord - CGSP Défense**

#### **Article 1 – Introduction et portée**

L'avant-projet de loi CONEGO N-594 vise à la suppression de la pension pour cause d'inaptitude physique. La CGSP-Défense s'oppose expressément à cette mesure. Le projet néglige les particularités de la fonction militaire, où les risques physiques et la charge mentale sont inhérents à la mission opérationnelle de la Défense. Les militaires doivent accomplir, sous commandement et souvent dans des conditions extrêmes, des tâches qui contribuent directement à la sécurité nationale, ce qui augmente considérablement le risque d'inaptitude physique par rapport à d'autres fonctions administratives ou civiles.

#### **Article 2 – Garanties juridiques insuffisantes et calendrier irréaliste**

Le ministère de la Défense a lui-même indiqué à plusieurs reprises qu'il lui serait impossible d'élaborer d'ici 2026 un cadre juridique complet et correct pour les militaires qui relèvent actuellement de l'TTTF (indemnité temporaire d'incapacité de travail pour les fonctionnaires). Malgré les efforts déjà consentis, un cadre cohérent fait toujours défaut. Imposer une réforme accélérée sans cadre juridique et pratique cohérent entraîne une insécurité juridique et place les militaires dans une position particulièrement vulnérable.

#### **Article 3 – Réintégration et restrictions pratiques**

Au cours des dernières années, la Défense s'est révélée être le partenaire public le plus performant en matière de réintégration. Cependant, l'imposition accélérée de cette modification législative prive la Défense de la possibilité d'accompagner les militaires concernés de manière optimale. Cela entraînera inévitablement une augmentation du nombre de malades de longue durée et une perte d'expertise acquise au sein de l'organisation. De plus, le passage du statut militaire au statut civil au sein de la Défense n'est en aucun cas évident. Dans ce type de cas, le militaire perd non seulement son statut spécifique, mais aussi les bonifications accumulées, souvent à cause de blessures acquises au cours de l'exécution de ses fonctions. Cela constitue un préjudice disproportionnel supplémentaire.



CGSP - Défense  
Place Fontainas 9/ 11  
1000 Bruxelles

#### **Article 4 - Des risques inhérents à la fonction**

La Défense est la dernière ligne de défense de notre pays pour faire cesser toute hostilité. Dans ce cadre, les militaires utilisent du matériel de guerre, ils sont formés et travaillent selon le principe de « Train as you fight ». Cela signifie que les militaires s'entraînent constamment dans des circonstances qui s'apparentent fortement à un champ de bataille. De ce fait, il est impossible d'appliquer le code du bien-être de la même façon pour les militaires que pour les autres services publics ou autres employeurs. Non seulement il faut s'attendre à des risques supplémentaires d'accidents et de blessure, mais il s'agit aussi d'une conséquence logique au vu de leur mission au sein de la Défense.

La suppression de la possibilité de prendre sa pension pour incapacité physique, sans mécanismes de protection alternatifs, signifie que les militaires sont traités de façon inégalitaire et discriminatoire par rapport à d'autres travailleurs.

#### **Article 5 – Responsabilité et garanties exigées**

La CGSP-Défense affirme expressément que, si aucun cadre d'exceptions n'est prévu auprès des Pensions, la Défense devra supporter la responsabilité de ne pas licencier les militaires ayant subi des blessures médicales pour cause d'incapacité. Dans ce cas, la Défense est tenue de procéder à la réintégration, ou au moins de conserver la responsabilité administrative en maintenant les militaires en service jusqu'à leur pension. C'est la seule façon d'éviter que les militaires, qui ont sacrifié leur santé dans l'intérêt de la sécurité nationale, ne soient laissés pour compte sur le plan socio-économique.

#### **Article 6 - Propositions et mesures de protection cohérentes à la fonction de militaire**

1. Le maintien du régime ITTF actuel au moins jusqu'à ce qu'il produise pleinement ses effets en 2028. Une suppression ne peut être envisagée qu'une fois que le système d'ITTF aura été évalué de façon approfondie.
2. Reporter l'entrée en vigueur à la Défense au 1er janvier 2028.
3. Le nouveau système ne rompt pas le lien avec l'employeur afin de permettre la réintégration.
4. Étant donné que le risque d'accidents du travail est très élevé pour les militaires, une assurance complémentaire garantissant le salaire, y compris les allocations et les indemnités, doit être souscrite.
5. Un filet de sécurité solide et complet doit être mis en place pour les militaires qui ne peuvent plus reprendre le travail, la Défense étant tenue de leur proposer une alternative avec maintien du salaire et de la constitution de pension.



**CGSP -Défense**  
Place Fontainas 9/ 11  
1000 Bruxelles

6. Il est nécessaire de prévoir un régime spécifique pour les services de sécurité avec une protection médicale.

### Article 7 – Conclusion

La CGSP-Défense rejette l'avant-projet de loi dans sa forme actuelle. Il néglige les risques et les conditions spécifiques de la profession militaire, crée une insécurité juridique et n'offre aucune garantie d'un traitement équitable des militaires qui ont subi des dommages physiques ou mentaux au cours de leur carrière. Si la possibilité de partir à la pension pour cause d'inaptitude physique est supprimée, des garanties et des mécanismes d'exception complets doivent être mis en place pour les militaires.

En l'absence de telles garanties, non seulement la situation juridique des militaires serait gravement affaiblie, mais la confiance dans les pouvoirs publics serait également fondamentalement ébranlée.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de notre parfaite considération,

Tony Six  
Secrétaire fédéral  
AMiO

Natasja Gaytant  
Secrétaire permanente  
CGSP Défense



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/ 11  
1000 Bruxelles

Bruxelles, le 2 octobre 2025

**Concerne** : CONEGO N-595

**Titre** : Avant-projet de loi portant l'introduction d'une condition de travail dans les régimes de pension des fonctionnaires, des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants

### Protocole de désaccord - CGSP Défense

#### Article 1 – Avis général

L'avant-projet de loi CONEGO N-595 vise à l'instauration d'une condition de travail pour les régimes de pension. La CGSP-Défense ne peut adhérer à cette proposition, car la réalité de la carrière militaire et les conditions spécifiques de l'exercice de la fonction au sein de la Défense ne sont pas du tout reconnues à leur juste valeur. Bien que le Gouvernement affirme que l'accord de gouvernement visait à renforcer le lien entre les prestations professionnelles et les droits de pension, il ne reconnaît nullement que les militaires fournissent des prestations professionnelles structurellement différentes.

#### Article 2 – Remarques générales

L'introduction de la condition de travail des « jours effectivement travaillés » montre clairement que l'harmonisation annoncée de la réforme des pensions n'est pas respectée. Cette condition s'applique uniquement aux fonctionnaires et aux salariés, et non aux indépendants. Cette distinction est fondamentale, car elle a des conséquences directes sur l'application du malus, le droit à la pension anticipée 60/42 et la pension minimale. Alors que les salariés et les fonctionnaires sont tenus de prouver leurs jours travaillés et de les faire enregistrer, les cotisations trimestrielles des indépendants sont automatiquement comptabilisées comme étant des jours travaillés. Cette différence de traitement constitue une discrimination injustifiée et viole le principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination, qui prescrit que des cas similaires doivent être traités de manière similaire et que des cas différents doivent être traités de manière différente et proportionnelle.

En outre, le cabinet des Pensions refuse de tenir compte de la réalité de la fonction militaire, où les journées de travail de 8, 16 ou 24 heures ne sont pas exceptionnelles. Ignorer ces prestations réelles revient à méconnaître structurellement la nature spécifique du service militaire et va à l'encontre même du principe de proportionnalité : les mesures doivent en effet être raisonnablement proportionnées à la situation réelle à laquelle elles s'appliquent.

La situation est encore aggravée par la limitation des périodes de maladie avec maintien du salaire complet à un maximum de 30 jours calendrier par an, qui comptent encore comme jours



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/ 11  
1000 Bruxelles

effectivement travaillés. Dans le secteur privé, ces 30 jours coïncident avec le salaire garanti, qui est entièrement assimilé et peut en outre revenir plusieurs fois par an. Pour les fonctionnaires, et donc aussi pour les militaires, l'assimilation est en revanche artificiellement limitée à une seule période de 30 jours par année calendrier. Cela crée non seulement une inégalité de traitement, mais néglige également le principe de sécurité juridique et les attentes légitimes que les militaires sont en droit d'avoir.

Enfin, il n'est pas tenu compte de la reprise progressive du travail ou des prestations réduites pour des raisons médicales. Les militaires qui reprennent leurs responsabilités après une maladie ou un accident ne voient pas ces efforts reconnus comme travail effectif. Cela va à l'encontre de la politique qui mise précisément sur la réintégration et le travail faisable et nuit à l'opérabilité de la Défense. Le travail progressif doit donc être intégralement comptabilisé comme des jours effectivement travaillés.

Ces inégalités structurelles bafouent non seulement la promesse d'harmonisation, mais portent également atteinte à des principes juridiques fondamentaux tels que l'égalité, la proportionnalité et la protection des attentes légitimes.

### **Article 3 - Valorisation insuffisante des prestations de travail des militaires**

Pour les militaires, une prestation de 24 heures, souvent en dehors du rythme normal d'une journée, est ramenée à la valeur d'une seule journée de travail pour le régime de pension<sup>2</sup>. En réalité, il arrive fréquemment que les militaires doivent effectuer des prestations doubles, voire triples, en l'espace d'une journée de 24 heures. Les militaires sont les seuls à ne pas être protégés en matière de durée de travail maximale hebdomadaire et pour lesquels la législation sur le bien-être peut être ignorée. L'avant-projet refuse de reconnaître ces prestations de travail exceptionnelles et très pénibles, ce qui revient à méconnaître totalement la réalité du dévouement militaire.

Les commentaires du cabinet Pensions illustrent en outre une ignorance flagrante de la situation concrète au sein de la Défense. Pour une prestation de 24 heures, les militaires ne reçoivent qu'une compensation limitée : cinq heures en rémunération et deux heures en récupération. Le reste des heures prestées sont perdues et ne sont compensées nulle part. De ce fait, la charge spécifique de la profession militaire est non seulement ignorée sur le plan financier, mais aussi directement pénalisée dans la constitution de la pension. Le système officiel de récupération et d'heures supplémentaires ne donne donc jamais une image correcte des efforts réellement fournis.

En outre, il n'existe toujours pas de cadre clair pour l'admissibilité de certaines absences au sein de la Défense, notamment pour les différentes périodes qui ne sont pas encore répertoriées par un code MRT. Cette lacune structurelle accroît l'insécurité juridique et crée une différence injustifiée par rapport à d'autres catégories professionnelles, où de telles dispositions existent déjà.

Le refus de reconnaître la réalité spécifique du travail militaire – tant en termes d'intensité du travail que de règles d'absence – conduit à une sous-évaluation manifeste de la fonction militaire et à une inégalité de traitement dans le cadre plus large des pensions. Cela va à



CGSP-Défense  
Place Fontainas 9/ 11  
1000 Bruxelles

l'encontre du principe constitutionnel d'égalité et sape une fois de plus la promesse d'une harmonisation cohérente.

#### **Article 4 - Inégalité et discrimination**

Par ailleurs, le statut militaire ne prévoit pas la possibilité de recourir à des systèmes tels que la NAPAP ou les emplois de fin de carrière, qui existent pourtant dans d'autres services de sécurité. De ce fait, les militaires, qui sont souvent poussés dès leur plus jeune âge à dépasser leurs limites physiques et mentales, sont touchés de manière disproportionnée, d'autant plus que l'âge de la pension n'est plus fixé à 56 ans, mais est désormais nettement retardé.

En outre, les militaires perdent leur bonification s'ils ne peuvent ou ne sont pas autorisés à prendre leur pension dans le cadre du statut militaire, ce qui constitue à nouveau un préjudice injustifié.

La CGSP-Défense exige donc que la bonification de deux ans déjà acquise soit intégralement prise en compte dans le cadre du régime 60/42, précisément parce que les militaires ont fourni, sous commandement et souvent pendant des années, des prestations gratuites qui ne sont toujours pas reconnues à ce jour.

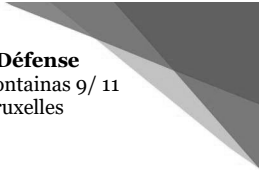
#### **Article 5 - Inégalité supplémentaire entre les genres et soins autonomes**

Le projet préliminaire renforce également l'inégalité structurelle pour les femmes militaires, étant donné qu'à l'heure actuelle, le congé parental n'est pas pris en compte dans le calcul du régime 60/42. Cela peut entraîner une perte d'un an par naissance pour le régime 60/42. Cela place les femmes qui assument des responsabilités familiales dans une situation désavantageuse et ce, de façon disproportionnée.

Un problème identique est que le service militaire obligatoire, qui ne s'appliquait qu'aux hommes, n'est pas reconnu comme période admissible. Cela crée une inégalité historique et persistante, les hommes qui ont fait leur service militaire obligatoire étant désavantagés financièrement et socialement pendant une période pouvant aller jusqu'à deux ans.

En outre, les militaires n'ont pas la possibilité de se reposer ou de prendre soin d'eux-mêmes après des entraînements intensifs ou des missions opérationnelles. La surcharge structurelle n'est pas suffisamment prise en compte dans la proposition actuelle, qui prévoit un crédit maladie maximal de seulement trente jours par an.

Cette disposition contraste fortement avec la réalité, les militaires prenant des risques non pas volontairement, mais sur base des ordres qui leur sont donnés, ce qui les amène à dépasser systématiquement leurs limites physiques et mentales. Le fait qu'ils doivent souvent prouver eux-mêmes, en cas de maladie ou de blessure, que celle-ci est liée à leur fonction de militaire accroît leur vulnérabilité et les prive d'une protection légitime. Il s'agit là d'un exemple manifeste de négligence sociale de la part des pouvoirs publics.



**CGSP-Défense**  
Place Fontainas 9/ 11  
1000 Bruxelles

### Article 6 – Conclusion

La CGSP-Défense rejette ce projet de loi dans son ensemble, car il ignore totalement la réalité spécifique du travail militaire, les bonifications accumulées et les risques particuliers liés à la fonction militaire. Ce projet entraîne de la discrimination, des inégalités et sape la confiance des militaires dans les pouvoirs publics. Ce n'est qu'en reconnaissant la nature particulière de la carrière militaire – y compris les années de service effectuées gratuitement, l'obligation historique d'effectuer son service militaire et l'absence de NAPAP ou d'emplois de fin de carrière – qu'il sera possible d'aboutir à un régime équilibré. Dans sa forme actuelle, le projet de loi est inacceptable et socialement irresponsable.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de notre parfaite considération,

Tony Six  
Secrétaire fédéral  
AMiO

Natasja Gaytant  
Secrétaire permanente  
CGSP Défense



Nr N-587 t.e.m. N-595

**Onderhandelingscomité van  
het militair personeel**  
Permanent secretariaat

**NOTULEN VAN HET ONDERHANDELINGSCOMITE VAN HET  
MILITAIR PERSONEEL**

Ref: Wet van 23 april 2010 tot tijdelijke uitvoering van de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakorganisaties van het militair personeel

**1. Dagorde van het onderhandelingscomité van 29 augustus 2025**

N-587: Voorontwerp van wet tot uitdoving van de preferentiële pensioenleeftijden voor de militairen en het rijdend personeel van HR-rail

N-588: Voorontwerp van wet met betrekking tot de verlenging van de duur van de referentiewedde bij de berekening van de ambtenarenpensioenen

**2. Dagorde van het onderhandelingscomité van 5 september 2025**

N-589: Voorontwerp van wet met betrekking tot de wijziging van de tantièmes en de verhogingscoëfficiënt

N-590: Voorontwerp van wet tot wijzigingen inzake de aanneembaarheid voor het ambtenarenpensioen van perioden van verlof, beschikbaarheid, loopbaanonderbreking en andere vormen van afwezigheid

N-591: Voorontwerp van wet tot afschaffing van de perequatatie voor de lopende pensioenen

N-592: Voorontwerp van wet met betrekking tot het vervroegd pensioen

**3. Dagorde van het onderhandelingscomité van 10 september 2025**

N-593: Voorontwerp van wet tot invoering van een vermindering of verhoging bij toekenning vóór of na de wettelijke pensioenleeftijd

N-594: Voorontwerp van wet tot afschaffing van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid

N-595: Voorontwerp van wet houdende invoering van een werkvoorwaarde in de pensioenregelingen van de ambtenaren, werknemers en zelfstandigen

**4. Dagorde van het onderhandelingscomité van 17 september 2025**

N-587: Voorontwerp van wet tot uitdoving van de preferentiële pensioenleeftijden voor de militairen en het rijdend personeel van HR-rail

N-588: Voorontwerp van wet met betrekking tot de verlenging van de duur van de referentiewedde bij de berekening van de ambtenarenpensioenen

N-589: Voorontwerp van wet met betrekking tot de wijziging van de tantièmes en de verhogingscoëfficiënt

N-590: Voorontwerp van wet tot wijzigingen inzake de aanneembaarheid voor het ambtenarenpensioen van perioden van verlof, beschikbaarheid, loopbaanonderbreking en andere vormen van afwezigheid

N-591: Voorontwerp van wet tot afschaffing van de perequatatie voor de lopende pensioenen

N-592: Voorontwerp van wet met betrekking tot het vervroegd pensioen

N-593: Voorontwerp van wet tot invoering van een vermindering of verhoging bij toekenning vóór of na de wettelijke pensioenleeftijd

N-594: Voorontwerp van wet tot afschaffing van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid

N-595: Voorontwerp van wet houdende invoering van een werkvoorwaarde in de pensioenregelingen van de ambtenaren, werknemers en zelfstandigen

## 5. Afvaardiging van de overheid

### a. Aanwezig

#### (1) Voorzitter

KTZ SBH VAN LEEUWEN

#### (2) Leden

LtGen ESSER  
Mevrouw MAES  
De heer DE SMET  
Kol MAB MINGNEAU (5 & 10 september)  
LtKol v/h Vlw MAB KESTELOOT (29 augustus)  
LtKol MAB LEMPEREUR  
LtKol MAB SEMETIER  
Maj v/h Vlw MAB DE MOL (5 & 17 september)  
De heer CID LINDE ((29 augustus)  
De heer CONTRERAS (17 september)  
De heer EEMAN (niet op 17 september)  
De heer GULDEMONT (10 september)

### b. Met kennisgeving afwezig

Nihil

### c. Afwezig

Nihil

## 6. Representatieve vakorganisaties

### a. Aanwezig

#### (1) ACMP

|                 |                            |
|-----------------|----------------------------|
| De heer HOUSEN  | (Verantwoordelijke leider) |
| De heer HULIN   | (Verantwoordelijke leider) |
| De heer HUWART  | (Verantwoordelijke leider) |
| De heer MODAERT | (Vaste afgevaardigde)      |

#### (2) ACOD

|                               |                            |
|-------------------------------|----------------------------|
| De heer DE LAUW               | (Verantwoordelijke leider) |
| De heer DISLINS (29 augustus) | (Verantwoordelijke leider) |
| Mevrouw GAYTANT               | (Verantwoordelijke leider) |
| De heer HUYSMANS              | (Verantwoordelijke leider) |

#### (3) ACV Openbare Diensten

|                        |                            |
|------------------------|----------------------------|
| De heer BAY            | (Verantwoordelijke leider) |
| De heer NASSIRI        | (Verantwoordelijke leider) |
| De heer VAN DEN BROECK | (Verantwoordelijke leider) |

#### (4) VSOA

|                                     |                            |
|-------------------------------------|----------------------------|
| De heer HUYBRECHTS                  | (Verantwoordelijke leider) |
| De heer MORENVILLE                  | (Verantwoordelijke leider) |
| De heer DE BOSSCHERE (10 september) | (Verantwoordelijke leider) |

### b. Met kennisgeving afwezig

Nihil

### c. Afwezig

Nihil

**7. Termijnen**

- a. De besprekingen van de agendapunten zijn beëindigd op 17 september 2025.
- b. Termijn voor het overmaken van eventuele opmerkingen: geen, het ontwerp van protocol wordt onmiddellijk definitief.
- c. Toepassing van de Art 28 en 30 van het RIO.

De secretaris



J. CAMPS  
Kapitein-commandant

De voorzitter



P. VAN LEEUWEN  
Kapitein-ter-zee stafbrevehouder



LA DÉFENSE

**Comité de négociation du  
personnel militaire  
Secrétariat permanent**

N° N-587 jusqu'à N-595

**PROCES-VERBAL DU COMITE DE NEGOCIATION  
DU PERSONNEL MILITAIRE**

Ref : Loi du 23 avril 2010 portant exécution temporaire de l'organisation des relations entre les autorités publiques et les syndicats du personnel militaire

**1. Ordre du jour du comité de négociation du 29 août 2025**

N-587 : Avant-projet de loi *relatif à l'extinction de l'âge préférentiel de départ à la retraite pour les militaires et le personnel roulant de HR-rail*

N-588 : Avant-projet de loi *relatif à la prolongation de la durée du traitement de référence pour le calcul des pensions du secteur public*

**2. Ordre du jour du comité de négociation du 5 septembre 2025**

N-589 : Avant-projet de loi *relatif à la modification des tantièmes et du coefficient d'augmentation*

N-590 : Avant-projet de loi *modifiant l'admissibilité pour la pension des fonctionnaires des périodes de congé, de disponibilité, d'interruption de carrière et d'autres formes d'absence*

N-591 : Avant-projet de loi *supprimant la péréquation pour les pensions en cours*

N-592 : Avant-projet de loi *relatif à la pension anticipée*

**3. Ordre du jour du comité de négociation du 10 septembre 2025**

N-593 : Avant-projet de loi *introduisant une réduction ou une majoration de la pension avant ou après l'âge légal de la pension*

N-594 : Avant-projet de loi *relatif à la suppression de la pension pour cause d'inaptitude physique*

N-595 : Avant-projet de loi *portant l'introduction d'une condition de travail dans les régimes de pension des fonctionnaires, des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants*

**4. Ordre du jour du comité de négociation du 17 septembre 2025**

N-587 : Avant-projet de loi *relatif à l'extinction de l'âge préférentiel de départ à la retraite pour les militaires et le personnel roulant de HR-rail*

N-588 : Avant-projet de loi *relatif à la prolongation de la durée du traitement de référence pour le calcul des pensions du secteur public*

N-589 : Avant-projet de loi *relatif à la modification des tantièmes et du coefficient d'augmentation*

N-590 : Avant-projet de loi *modifiant l'admissibilité pour la pension des fonctionnaires des périodes de congé, de disponibilité, d'interruption de carrière et d'autres formes d'absence*

N-591 : Avant-projet de loi *supprimant la péréquation pour les pensions en cours*

N-592 : Avant-projet de loi *relatif à la pension anticipée*

N-593 : Avant-projet de loi *introduisant une réduction ou une majoration de la pension avant ou après l'âge légal de la pension*

N-594 : Avant-projet de loi *relatif à la suppression de la pension pour cause d'inaptitude physique*

N-595 : *Avant-projet de loi portant l'introduction d'une condition de travail dans les régimes de pension des fonctionnaires, des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants*

## 5. Délégation de l'autorité

### a. Présents

#### (1) Président

CPV BEM VAN LEEUWEN

#### (2) Membres

LtGen ESSER  
 Madame MAES  
 Monsieur DE SMET  
 Col BAM MINGNEAU (5 & 10 septembre)  
 LtCol d'Avi BAM KESTELOOT (29 août)  
 LtCol BAM LEMPEREUR  
 LtCol BAM SEMETIER  
 Maj d'Avi BAM DE MOL (5 & 17 septembre)  
 Monsieur CID LINDE (29 août)  
 Monsieur CONTRERAS (17 septembre)  
 Monsieur EEMAN (absent le 17 septembre)  
 Monsieur GULDEMONT (10 septembre)

### b. Excusés

Néant

### c. Absents

Néant

## 6. Syndicats représentatifs

### a. Présents

#### (1) CGPM

|                  |                         |
|------------------|-------------------------|
| Monsieur HOUSEN  | (Dirigeant responsable) |
| Monsieur HULIN   | (Dirigeant responsable) |
| Monsieur HUWART  | (Dirigeant responsable) |
| Monsieur MODAERT | (Délégué permanent)     |

#### (2) CGSP

|                            |                         |
|----------------------------|-------------------------|
| Monsieur DE LAUW           | (Dirigeant responsable) |
| Monsieur DISLINS (29 août) | (Dirigeant responsable) |
| Madame GAYTANT             | (Dirigeant responsable) |
| Monsieur HUYSMANS          | (Dirigeant responsable) |

#### (3) CSC Services Publics

|                         |                         |
|-------------------------|-------------------------|
| Monsieur BAY            | (Dirigeant responsable) |
| Monsieur NASSIRI        | (Dirigeant responsable) |
| Monsieur VAN DEN BROECK | (Dirigeant responsable) |

#### (4) SLFP

|                                      |                         |
|--------------------------------------|-------------------------|
| Monsieur HUYBRECHTS                  | (Dirigeant responsable) |
| Monsieur MORENVILLE                  | (Dirigeant responsable) |
| Monsieur DE BOSSCHERE (10 septembre) | (Dirigeant responsable) |

### b. Excusés

Néant

### c. Absents

Néant

**7. Délais**

- a. Les discussions relatives aux points de l'ordre du jour sont clôturées le 17 septembre 2025.
- b. Délai pour la transmission de remarques éventuelles : aucun, le projet de protocole devient immédiatement définitif.
- c. Application des Art 28 et 30 du ROI.

Le secrétaire



J. CAMPS  
Capitaine-commandant

Le président



P. VAN LEEUWEN  
Capitaine de vaisseau breveté d'état-major