

De Schildwacht

Mei - Juni 2026 - nr. 03

ACMP
CGPM



Interview

Uw pensioen en het Sociaal akkoord:
een antwoord op al uw vragen



Zijn Belgische militairen gevechtsklaar?

VOORWOORD DOOR YVES HUWART | VOORZITTER

Hoe ervaren militairen en hun thuisfront de toenemende dreiging en kans op een mogelijk grootschalig conflict? Hoe gaan ze hiermee om? En is dat thuis onderwerp van gesprek? Heeft het bovendien invloed op de morele pijler van de militaire gevechtskracht?

Onze wereld wordt steeds onvoorspelbaarder, met nieuwe dreigingen en steeds complexere crises. Defensie bereidt zich voor op andere vormen van inzet. De geplande en afgebakende missies naar bijvoorbeeld Litouwen en Roemenië en patrouilles in de Oostzee of boven de Baltische staten zijn bekend. Maar met alle geopolitieke spanningen moet Defensie wellicht vooral het eigen grondgebied verdedigen, of dat van een bondgenoot. Dit is, net zoals tijdens de Koude Oorlog, opnieuw de hoofdreden van bestaan van de krijgsmacht en kan betekenen: overhaast vertrekken, niet weten wanneer en óf je thuiskomt, niet weten of je familie veilig is.

Voor zo'n oorlog stromen bij Defensie miljarden binnen, worden mensen versneld gerekruteerd en opgeleid, wapenorders geplaatst en locaties voor kazernes uitgebreid. Doch is er wel voldoende aandacht voor wat in militaire doctrines de 'morele component' wordt genoemd, zijnde één van de drie bouwstenen van gevechtskracht naast de fysieke (mensen en materieel) en conceptuele (doctrines en strategie) pijlers?

Zijn onze militairen met name wel klaar om te vechten? Praten ze daar thuis over, waar liggen ze 's nachts van wakker en wat kan Defensie doen om te helpen? Want uiteindelijk zijn dit de factoren die de sterkte van de morele component beïnvloeden, en dus van de gevechtskracht van het leger. De robuustheid van de morele component is een permanent aandachtspunt in de Noord-Europese legers. Volkomen terecht, want ze omvat de wil om te vechten, de sterkte van het leiderschap, de individuele veerkracht van de militair en de maatschappelijke steun.

Waarom blijft dat dan zo'n ondergesneeuwd beestje bij ons?

Als je spreekt met militairen blijkt dat velen nog altijd niet weten wat precies van hen verwacht wordt voor zo'n nieuwe oorlog en waar ze zich op moeten voorbereiden – laat staan dat hun thuisfront dat weet. Dagelijks horen ze vanuit de top dat de krijgsmacht klaar moet staan voor een grootschalig conflict en dat daar hard aan wordt gewerkt, doch meer dan de helft weet niet welke taak te moeten uitvoeren bij zo'n conflict. Velen op de werkvloer weten ook niet goed waar hun organisatie precies naartoe beweegt en wat dat voor hen betekent. Dat maakt het ook moeilijk om daar thuis over te spreken.

Heel wat familieleden geven ook aan thuis nooit of uiterst zelden te praten over hoe een oorlog het thuisfront kan raken: wie zorgt bijvoorbeeld voor zieke ouders als de militair een stuk langer dan vier maanden in Oost-Europa ontplooid wordt? Wanneer beide partners militair zijn en ze tegen de (schoon)ouders moeten zeggen: 'Als wij worden opgeroepen, zijn jullie al die maanden met de kinderen'; daar kunnen ze best wel van schrikken. Of iets heel laag-bij-de-gronds: familieleden zijn soms gewend elk half uur te kunnen appen met hun naasten; dit soort verwachtingen moet ook worden bijgesteld.

De toenemende dreiging noopt tot een betere en verregaandere informatie van de personeelsleden. En ze dwingt ook tot meer aandacht voor het thuisfront. Want een militair die weet waarvoor hij ingezet wordt en die beseft dat het thuis goed is geregeld, is gemotiveerder en meer gevechtsbereid. Werk op de plank bij de defensietop, dus. ■



Foto: Adrien Muylaert

ACMP
CGPM

De Schildwacht

Mei - Juni 2026 - nr. 03

Colofon

De Schildwacht is het tweemaandelijks tijdschrift van de Algemene Centrale van het Militair Personeel. Alle leden krijgen een exemplaar toegestuurd.

Oplage: 9.800 exemplaren.

Adresgegevens worden behandeld overeenkomstig de wet op de privacy (wet 8/12/1992 & GDPR).

Verantwoordelijke uitgever:
Yves Huwart
Coördinatie:
Jesse Arents & Concetto Bandinelli

Algemene gegevens - ACMP:
Romboutsstraat 1 – Bus 021
1932 Zaventem
srt@acmp-cgpm.be
www.acmp-cgpm.be
Tel.: 02 245 72 14



BE32 2100 6234 6602
BIC: GEBABEBB

BE57 0682 3639 9535
BIC: GKCCBEBB

Foto cover: R. Krater



- 2 Zijn Belgische militairen gevechtssklaar?
- 4 Interview Pensioenhervorming en het Sociaal akkoord
- 20 Centenindex: Peanuts?
- 23 Eindelijk! De verwijderingstoelage
- 25 Nieuw bijkantoor te Marche-en-Famenne - Openingsrede
- 30 Def+: nieuwe naam, grotere verwachtingen



Volg ons op Facebook

ACMP
CGPM

Interview Pensioenhervorming en het Sociaal akkoord

Pensioenhervorming, sociaal akkoord, acties, onderhandelingen en juridische procedures. De voorbije maanden hielden deze dossiers duizenden collega's in de ban. Maar wat mogen we nu écht verwachten? Wat werd bereikt? Wat staat er nog op het spel? En vooral: wat is feit en wat is fictie?

Tijd dus om onze voorzitter, **Yves Huwart**, aan een stevig vragenvuur te onderwerpen. Geen ontwijkende antwoorden of politieke spitsvondigheden, maar klare taal. Ook de meest kritische, lastige en ongemakkelijke vragen gaat hij niet uit de weg.

Heeft u na het lezen van dit interview zelf nog een vraag? Aarzel dan niet om ons te contacteren via onze gekende coördinaten: 02/245 72 14 of srt@acmp-cgpm.be

Pensioenhervorming

Is er nog kans dat de pensioenhervorming tegengehouden of uitgesteld gaat worden?

Neen. De pensioenhervorming werd op 28 mei 2026 goedgekeurd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers en verscheen op 1 juni 2026 in het Belgisch Staatsblad. Daarmee is deze hervorming een juridisch feit geworden.

De hoop die sommigen bleven koesteren dat de hervorming op de valreep alsnog zou worden uitgesteld of afgevoerd, is daarmee definitief van de baan. Wie de politieke ontwikkelingen van de voorbije jaren en maanden aandachtig volgde, zag dit scenario al van ver aankomen.

Dat betekent uiteraard niet dat alle discussies hiermee zijn afgelopen. Er blijven nog vragen bestaan over de concrete uitvoering en er wordt onderzocht welke juridische pistes eventueel nog openliggen. Maar één

zaak staat vast: het gros van de pensioenhervorming treedt in werking op 1 januari 2027.

Het speculeren is voorbij; het moment om de gevolgen van deze hervorming correct in kaart te brengen en onze leden maximaal te begeleiden is aangebroken.

67 jaar?

Gaan alle militairen nu tot hun 67^e moeten werken?

Neen. Dat is wellicht één van de meest hardnekkige misverstanden die over deze pensioenhervorming de ronde doen.

Zullen er militairen zijn die tot hun 67^e zullen moeten of kunnen blijven werken? Ja. Maar voor de overgrote meerderheid wordt dit zeker niet de algemene regel. De pensioenleeftijd en het moment waarop men effectief met pensioen kan gaan, zullen immers afhangen van verschillende factoren, waaronder de loopbaanduur. →



Foto: ACMP



→ In grote lijnen komt het erop neer dat men ongeveer 40 à 41 gewerkte jaren op de teller moet hebben om op de vroegst mogelijke datum met pensioen te kunnen gaan. Voor velen zal het dus niet zozeer de leeftijd van 67 jaar zijn die bepalend wordt, maar wel het aantal effectief gepresteerde loopbaanjaren.

Wie vandaag beweert dat voortaan elke militair automatisch tot zijn 67^e zal moeten werken, verbuigt de werkelijkheid. Zoals zo vaak zit de waarheid ergens tussen de slogans en de feiten.

En aansluitend aan de vorige vraag, zullen militairen in de toekomst langer moeten werken voor een lager pensioen?

Dat hangt af van over wie we spreken. Voor militairen die vandaag dicht bij hun pensioen staan (grosso modo tot en met geboortjaar 1980) zal deze hervorming a priori niet leiden tot een lager pensioenbedrag dan dat van collega's die vandaag met pensioen gaan. Voor jongere generaties ligt dat anders: zij zullen in het algemeen langer moeten werken en zullen sterker de impact van de hervorming ondervinden.

Harmonisatie

Gaan militairen onder dezelfde pensioenregels vallen als alle andere Belgen?

Niet helemaal. Deze pensioenhervorming heeft wel als doel om de verschillende pensioenstelsels meer naar elkaar toe te laten groeien, maar volledig gelijk zal het niet worden.

Militairen behouden immers een aantal specifieke kenmerken die verband houden met het bijzondere karakter van het militair statuut. Zo blijft voor militairen die uittreden na 40 à 41 effectief gewerkte jaren een bonificatie van twee jaar behouden. Die bonificatie telt zowel mee voor het bepalen van de vereiste loopbaanduur als voor de berekening van het pensioenbedrag. Ook voor het varend personeel van de luchtmacht blijft een bijzondere regeling bestaan voor de berekening van hun loopbaanduur.

Daarnaast blijven de ambtenarenpensioenen (en dus ook die van de militairen) berekend op maximaal 75% van de referentiewedde. Daar staat dan weer tegenover dat statutaire ambtenaren, in tegenstelling tot →

→ contractuele werknemers en zelfstandigen, niet kunnen terugvallen op een tweede pensioenpijler die door een werkgever wordt opgebouwd.

Waar de harmonisering wel duidelijk zichtbaar wordt, is onder meer bij de invoering van loopbaanvoorwaarden om vervroegd met pensioen te kunnen gaan, de wettelijke pensioenleeftijd van 67 jaar, het geleidelijk meer in rekening brengen van de volledige loopbaan voor de pensioenberekening en de aangepaste regels rond de aanneembaarheid van bepaalde periodes zoals ziekte, zorgverloven en andere loopbaanonderbrekingen.

Kortom, de verschillen tussen de pensioenstelsels worden kleiner, maar de overheid heeft erkend dat bepaalde specificiteiten van het militair statuut een afwijkende behandeling blijven rechtvaardigen.

Hoe bepaal ik nu in concreto mijn toekomstige loopbaanduur en hoe ga ik weten wat mijn toekomstige pensioenleeftijd is?

Dat is wellicht één van de meest gestelde vragen sinds de goedkeuring van de pensioenhervorming. Tegelijk is het ook één van de moeilijkste vragen om kort te beantwoorden, omdat verschillende begrippen vaak door elkaar worden gehaald.

Eerst en vooral is er de **wettelijke pensioenleeftijd**. Vandaag bedraagt die 66 jaar en vanaf 2030 wordt dat 67 jaar. Dat is de leeftijd waarop men uiterlijk met



pensioen gaat, ongeacht de opgebouwde loopbaanduur.

Daarnaast bestaat voor militairen nog het systeem van de ambtshalve pensionering. Ook daarbij speelt de loopbaanduur geen rol. Men bereikt een bepaalde leeftijd en wordt op dat moment ambtshalve gepensioneerd. Die leeftijd zal de komende jaren stelselmatig stijgen. Concreet wordt vanaf 2027 telkens één jaar toegevoegd aan de huidige leeftijdsgrens van 56 jaar. Vanaf 2037 verdwijnt dit systeem echter in de praktijk, omdat de ambtshalve pensioenleeftijd dan samenvalt met de wettelijke pensioenleeftijd. De evolutie daarvan vindt u terug in tabel 1.

Tabel 1

Geboortjaar	Ambtshalve pensionering de eerste van de maand volgend op
1971	Uw 57 ^e verjaardag
1972	Uw 58 ^e verjaardag
1973	Uw 59 ^e verjaardag
1974	Uw 60 ^e verjaardag
1975	Uw 61 ^e verjaardag
1976	Uw 62 ^e verjaardag
1977	Uw 63 ^e verjaardag
1978	Uw 64 ^e verjaardag
1979	Uw 65 ^e verjaardag
1980	Uw 66 ^e verjaardag
1981 en later	Einde ambtshalve pensionering, vervroegd pensioen nadat u voldoet aan de algemene leeftijds- en loopbaanduurvoorwaarden.

Voor veel militairen zal echter vooral het **vervroegd pensioen** van belang zijn. Daarbij kan men vóór de wettelijke pensioenleeftijd met pensioen gaan, op voorwaarde dat men voldoet aan bepaalde leeftijds- en loopbaanvoorwaarden.

Binnen dat vervroegd pensioen bestaan er **twee systemen**: het vervroegd pensioen op basis van een **lange loopbaan** en het **klassieke vervroegd pensioen**.

Voor een pensioen op basis van een **lange loopbaan** moet men minstens 60 jaar oud zijn én 42 loopbaan-jaren tellen. Om een loopbaanjaar te laten meetellen, →

→ moet men in principe minstens 234 dagen gewerkt hebben, wat overeenkomt met ongeveer 75% van een voltijdse betrekking. Langdurige ziekteperiodes kunnen hierbij een belangrijke impact hebben en ertoe leiden dat bepaalde jaren niet volledig meetellen voor de berekening van de loopbaanduur.

Voor de meeste militairen zal het **klassieke vervroegd pensioen** waarschijnlijk de belangrijkste piste zijn. In dat systeem kan men met pensioen gaan op:

- 60 jaar met 44 loopbaanjaren;
- 61 of 62 jaar met 43 loopbaanjaren;
- 63 jaar met 42 loopbaanjaren.

In tegenstelling tot het systeem van de **lange loopbaan** volstaan hier in principe 156 gewerkte dagen per jaar om een loopbaanjaar te laten meetellen. Bovendien blijven bepaalde periodes, zoals ziekte en zorgverloven, onder voorwaarden meetellen voor de berekening van de loopbaanduur. Voor het eerste loopbaanjaar geldt zelfs een verlaagde drempel van 104 gewerkte dagen.

Dat lijkt allemaal behoorlijk ingewikkeld, en dat is het eerlijk gezegd ook. Het belangrijkste om te onthouden is dat voortaan niet alleen de leeftijd bepalend is, maar ook het aantal loopbaanjaren dat voor het pensioen in aanmerking komt. Daarom hebben wij de belangrijkste regels samengevat in de tabel 2. Voor wie zijn persoonlijke situatie exact wil kennen, blijft een individuele berekening uiteraard aangewezen. Want belangrijk is ook te vermelden dat de jaren die u gewerkt heeft buiten Defensie eveneens meetellen in het bepalen van uw loopbaanduur.

Maar riskeren militairen die vervroegd met pensioen gaan niet getroffen te worden door de beruchte pensioenmalus?

Ja, maar voor de meeste militairen zal dat risico in de praktijk eerder beperkt zijn.

De pensioenmalus is een nieuwe regeling waarbij het bruto pensioenbedrag wordt verminderd wanneer men vervroegd met pensioen gaat zonder voldoende effectieve loopbaanprestaties te kunnen aantonen. Het volstaat dus niet om enkel te voldoen aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor vervroegd pensioen. Om aan de malus te ontsnappen, moet men tegelijkertijd voldoen aan twee bijkomende voorwaarden: minstens 35 loopbaanjaren tellen met telkens minimaal 156 gewerkte dagen per jaar én in totaal minstens 7.020 effectief gewerkte dagen hebben opgebouwd over de volledige loopbaan.

Voor de meeste militairen met een normale voltijdse loopbaan zullen deze voorwaarden doorgaans geen groot probleem vormen. Toch kan de situatie anders liggen voor collega's met lange periodes van afwezigheid, deeltijdse prestaties of bijzondere loopbaanonderbrekingen. Daarom blijft het belangrijk om elke individuele loopbaan afzonderlijk te laten analyseren.

Zoals bij zoveel aspecten van deze pensioenhervorming zal ook hier de concrete impact uiteindelijk afhangen van de persoonlijke loopbaan van elke militair. →

Tabel 2

Type pensioen		Minimum leeftijd	Minimum loopbaanduur	Opmerkingen
Pensioen wettelijke leeftijd		67 jaar	NIHIL	Pensioen van ambtswege
Vervroegd pensioen	Lange loopbaan	60 jaar	42 jaar (werkelijk)	Om mee te tellen voor de loopbaanduur moet elk jaar minimaal 234 werkdagen bevatten
	Klassiek	60 jaar &	44 jaar	Om mee te tellen voor de loopbaanduur moet elk jaar minimaal 156 werkdagen bevatten, behalve het eerste jaar (104 dagen)
		61 jaar &	43 jaar	
63 jaar &	42 jaar			



Foto: V. Bordignon

→ **Militaire specificiteit**

Houdt de nieuwe pensioenregeling dan wel rekening met de specificiteit van het militaire beroep?

Ja, al gebeurt dat niet meer op dezelfde manier als vandaag.

Eén van de belangrijkste verworvenheden is dat de regering het systeem van de militaire bonificatie heeft behouden. Militairen blijven na 12 jaar werkelijke dienst recht hebben op een bonificatie van twee jaar. Die twee jaren tellen zowel mee voor de berekening van het pensioenbedrag als voor het bepalen van de vereiste loopbaanduur om als militair met pensioen te kunnen gaan.

Concreet betekent dit dat een militair niet noodzakelijk evenveel effectieve dienstjaren moet presteren als de loopbaanvoorwaarde die op papier wordt opgelegd. De bonificatie van twee jaar helpt immers om sneller aan de vereiste loopbaanduur te komen.

Een voorbeeld maakt dit duidelijk. Om op 60-jarige leeftijd met vervroegd pensioen te kunnen gaan via

het klassieke systeem, moet men in principe 44 loopbaanjaren tellen. Voor een militair worden de twee bonificatiejaren daarbij mee in rekening gebracht. Daardoor volstaan 42 effectieve dienstjaren om aan die voorwaarde te voldoen. Wie dus op 18-jarige leeftijd zijn loopbaan aanvat, kan dankzij deze bonificatie nog steeds op 60-jarige leeftijd met pensioen gaan. Zonder die bonificatie zou dat quasi onmogelijk zijn. (Voor een volledig overzicht verwijs ik naar tabel 3.) →

Tabel 3

60 jaar	44 jaar wordt & 42 werkelijke jaren + 2 jaar bonificatie
61 jaar	43 jaar wordt & 41 werkelijke jaren + 2 jaar bonificatie
63 jaar	42 jaar wordt & 40 werkelijke jaren + 2 jaar bonificatie

→ Dat lijkt misschien een technisch detail, maar het is dat allerminst. Net deze maatregel zorgt ervoor dat de overheid blijft erkennen dat een militaire loopbaan niet volledig vergelijkbaar is met die van andere werknemers of ambtenaren.

Uiteraard neemt dat niet weg dat de pensioen-hervorming voor veel militairen ingrijpende gevolgen heeft. Toch mogen we ook niet vergeten dat er in het sociaal akkoord verschillende maatregelen werden onderhandeld die de impact aanzienlijk moeten verzachten.

Bovendien is er nog een belangrijk onderscheid dat vaak over het hoofd wordt gezien: met pensioen gaan en stoppen met werken zijn voortaan niet noodzakelijk hetzelfde. De meeste militairen zullen met name vroeger kunnen stoppen met werken dan hun reële pensioendatum. Maar daar komen we wellicht in de volgende vragen nog uitgebreider op terug.

PhEF

Gaan de normen van de sporttesten aangepast worden aan de verhoogde leeftijdslimiet?

Dat is een vraag die we de voorbije maanden regelmatig hebben gekregen. Het korte antwoord is dat de huidige sporttesten vandaag al rekening houden met leeftijd en geslacht.

Binnen Defensie bestaan er bovendien verschillende types testen. Enerzijds zijn er de functionele testen (bv. de nieuwe Military Functional Fitness Training (MFFT)) die verbonden zijn aan bepaalde functies. Anderzijds



Foto: A. Muylaert

zijn er de PhEF-testen, waarmee de algemene fysieke conditie wordt geëvalueerd. Voor die laatste bestaan vandaag reeds verschillende beoordelingsschalen naargelang de leeftijdscategorie. Zelfs voor militairen ouder dan 60 jaar zijn er momenteel al normen voorzien.

In die zin is het dus niet correct om te stellen dat Defensie volledig onvoorbereid zou zijn op een ouder personeelsbestand. Het principe dat prestaties anders worden beoordeeld naargelang de leeftijd bestaat vandaag immers al.

Wat de toekomst betreft, is het nog afwachten welke keuzes Defensie zal maken. Vooral de vraag welk gevolg deze testen in de toekomst zullen krijgen en welke gevolgen aan de resultaten worden gekoppeld, zal daarbij belangrijk zijn.

Tegelijk lijkt het evident dat van elke militair een minimale fysieke inzetbaarheid mag worden verwacht. Niemand betwist dat een militaire organisatie nood heeft aan personeel dat fysiek inzetbaar blijft. Anderzijds begrijpt iedereen dat de fysieke verwachtingen ten aanzien van een militair van 55 of 60 jaar niet identiek kunnen zijn aan die voor een collega van 20 of 25 jaar.

De uitdaging voor de komende jaren zal er dan ook in bestaan een evenwicht te vinden tussen operationele inzetbaarheid enerzijds en de realiteit van een langer wordende loopbaan anderzijds.

Luchtmacht

Is er nog een bijzondere pensioenregelingen voor specifieke groepen militairen, bijvoorbeeld het varend personeel van de Luchtmacht?

Ja. Ook na de hervorming blijft voor het varend personeel van de Luchtmacht een bijzondere regeling bestaan. Toch moet worden vastgesteld dat die regeling aanzienlijk minder gunstig wordt dan vandaag.

Net zoals andere militairen behouden zij de algemene bonificatie van twee jaar na 12 jaar werkelijke dienst. Daarnaast blijft ook een specifieke bonificatie voor de 'vliegloopbaan' bestaan. Concreet zal een periode van 12 jaar als varend personeelslid nog steeds meetellen als 24 jaar voor de berekening van de loopbaanduur. →

→ Dat voordeel is echter niet meer zo ruim als vroeger. De bijkomende bonificatie speelt namelijk enkel nog een rol voor het bepalen van de loopbaanduur en dus voor het ogenblik waarop men met pensioen kan gaan. Voor de berekening van het pensioenbedrag zelf wordt deze bonificatie niet langer in aanmerking genomen.

Met andere woorden: de regeling blijft bestaan, maar haar impact wordt aanzienlijk beperkt. Bovendien zijn de overgangsmaatregelen voor bepaalde personeelsleden relatief streng en disproportioneel, waardoor de hervorming voor sommigen zwaarder zal doorwegen dan voor anderen.

Het is dan ook begrijpelijk dat binnen deze doelgroep vragen rijzen over de toekomstige aantrekkelijkheid van een vliegloopbaan binnen Defensie. Dat zal ongetwijfeld één van de aandachtspunten zijn die de komende jaren nauwgezet zullen moeten worden opgevolgd.

Overgangsmaatregelen

Over overgangsmaatregelen gesproken: welke zijn er nog?

Er zijn er gelukkig nog een aantal, en die zijn voor veel militairen van groot belang.

Een eerste belangrijke overgangsmaatregel is het systeem van de ambtshalve pensionering waarover we het eerder hadden. Daarbij wordt de leeftijdsgrens de komende jaren geleidelijk verhoogd, waardoor de



Foto: M. Moors

overgang naar het nieuwe systeem niet van de ene dag op de andere gebeurt.

Daarnaast heeft de wetgever ook rekening gehouden met de reeds opgebouwde loopbaanrechten van de huidige militairen. De dienstjaren die vóór de inwerking-treding van de hervorming op 1 januari 2027 werden gepresteerd, blijven immers genieten van de voordeligere pensioenberekening volgens het huidige tantièmesysteem van 1/50^{ste}.

Concreet betekent dit dat een militair die op het moment van de hervorming bijvoorbeeld al tien dienstjaren heeft opgebouwd, deze jaren nog volgens de huidige gunstigere regeling zal zien meetellen voor de berekening van zijn pensioen. Die zogenaamde verworven rechten zorgen ervoor dat de impact van de hervorming voor veel collega's die vandaag al een aanzienlijke loopbaan achter de rug hebben, beperkt blijft.

Voor militairen die zich vandaag relatief dicht bij hun pensioen bevinden, zal de hervorming daardoor vaak weinig of zelfs geen merkbare invloed hebben op het uiteindelijke pensioenbedrag. Voor jongere collega's ligt dat anders. Zij zullen in grotere mate onder de nieuwe regels vallen en dus ook sterker de gevolgen van de hervorming ondervinden.

Een tweede belangrijke wijziging heeft betrekking op de manier waarop het pensioenbedrag wordt berekend. Vandaag wordt daarvoor vooral gekeken naar de wedde van de tien laatste loopbaanjaren. In de toekomst zal geleidelijk steeds een groter deel van de volledige loopbaan worden meegenomen in de berekening. Hoe dat precies evolueert per geboortjaar, vindt u terug in tabel 4.

Dat lijkt op het eerste gezicht misschien een technische aanpassing, maar de gevolgen kunnen aanzienlijk zijn. De meeste militairen verdienen immers meer aan het einde van hun loopbaan dan bij de aanvang ervan. Wanneer ook de lagere weddes uit de beginjaren steeds zwaarder doorwegen in de berekening, heeft dat onvermijdelijk een drukkend effect op het uiteindelijke pensioenbedrag. Vooral voor de hogere graden kan dat verschil oplopen tot meerdere honderden euro's netto per maand.





Foto: Destercke-Hock Jerusalem

→ Men kan dan ook moeilijk ontkennen dat deze hervorming niet alleen de pensioenleeftijden dichter bij elkaar brengt, maar ook de pensioenbedragen tussen de verschillende stelsels meer wil harmoniseren. Voor heel wat militairen zal die evolutie eerder als een achteruitgang dan als een verbetering worden ervaren.

Tabel 4

Cohorte	Referentiewedde
1971	11
1972	12
1973	13
1974	14
1975	15
1976	16
1977	17
1978	18
1979	19
1980	20
1981	21
...	...
2005	45

Net daarom blijft het voor de militaire vakbond ACMP-CGPM essentieel om te blijven ijveren voor een verdere versterking van het militair statuut en voor maatregelen die de toekomstige pensioenopbouw van onze militairen maximaal ondersteunen. De pensioenhervorming mag immers niet los worden gezien van het bredere debat over de waardering en aantrekkelijkheid van de militaire loopbaan.

Kan een halftijds vervroegde uitstap nog steeds op 51 jaar?

Ja. De mogelijkheid om vanaf de leeftijd van 51 jaar gebruik te maken van een halftijdse vervroegde uitstap blijft behouden.

Dat betekent echter niet dat deze keuze in de toekomst zonder gevolgen zal zijn voor de pensioenopbouw. Integendeel. Door slechts halftijds te werken, kan de aanneembaarheid van bepaalde loopbaanjaren voor de pensioenberekening worden beïnvloed. Bovendien zal een verminderde arbeidsduur ook een impact hebben op het uiteindelijke pensioenbedrag.

Voor militairen die de komende jaren van deze regeling →

→ gebruikmaken, zal die impact doorgaans nog beperkt blijven. Dankzij de overgangsmaatregelen en het systeem van de tantièmes blijven immers een aantal verworven rechten behouden. Op langere termijn kan een langdurige periode van halftijdse prestaties echter wel een merkbare invloed hebben op de hoogte van het pensioen.

Net daarom werd in het sociaal akkoord ook een bijkomende maatregel opgenomen. Militairen die van een halftijdse vervroegde uitstap gebruikmaken, zouden voortaan de mogelijkheid krijgen om vrijwillig terug te keren naar een voltijdse betrekking. Vandaag bestaat die mogelijkheid niet, maar het is de bedoeling dat dit vanaf 2027 wel mogelijk wordt.

Dat lijkt misschien een technische aanpassing, maar voor veel collega's kan ze een belangrijk verschil maken. Wie op een bepaald moment opnieuw voltijds wil werken om zijn loopbaan of pensioenopbouw te versterken, zou daar in de toekomst dus meer flexibiliteit voor krijgen.

Gepensioneerde collega's

Wat betekent de pensioenhervorming voor de reeds gepensioneerde militair?

Men zou op het eerste zicht denken niet veel. Zij die reeds met pensioen zijn worden niet teruggeroepen om opnieuw te dienen en ze behouden ook hun pensioenbedrag. Al zijn maatregelen zoals de plafonnering van de index op de hoogste pensioenen en bv. de centenindex van die aard dat heel wat van onze gepensioneerde collega's erdoor getroffen worden. Echter een behoorlijk nadeel voor onze gepensioneerde collega's tot hiertoe is de afschaffing van de 'perequatie'. Perequatie is het mechanisme waarbij ambtenarenpensioenen worden aangepast aan de loonontwikkeling van de actieve ambtenaren, zodat gepensioneerden blijven delen in de welvaartsevolutie van hun sector.

Dit onderscheidt zich van de gewone indexering, die enkel de stijging van de levensduurte compenseert. Indexering volgt de inflatie; perequatie volgt de loonontwikkeling. En daar wordt met deze pensioenhervorming een einde aan gesteld. In de plaats zou volgens de Arizona-regering een nieuw systeem komen waarbij de



pensioenen periodiek worden aangepast op basis van bredere welvaartsevoluties en budgettaire mogelijkheden, zonder de automatische koppeling aan de loonstijgingen binnen de overheidssector. Alleen is hiervoor geen enkele timing vooropgesteld en de budgettaire middelen van ons land, laten weinig marge...

Loopbaantoelage

Met de grote weddeherziening van 2022 werd er een loopbaantoelage gecreëerd. Gaat deze in de toekomst geïntegreerd worden in de wedde, zodat ze kan meetellen voor de berekening van het pensioenbedrag?

Dat is zonder twijfel één van de maatregelen waar we verder moeten blijven op inzetten.

Indien de loopbaantoelage ooit volledig zou worden geïntegreerd in de wedde, zou dat immers een deel van de negatieve gevolgen van de pensioenhervorming kunnen opvangen. Omdat het pensioen van statutaire →

→ ambtenaren wordt berekend op basis van de wedde en niet op basis van afzonderlijke toelagen, zou een dergelijke integratie een gunstig effect kunnen hebben op het uiteindelijke pensioenbedrag.

Tegelijk moeten we daar eerlijk in zijn: de kans dat dit op korte termijn gerealiseerd wordt, lijkt eerder beperkt. De minister van Pensioenen heeft reeds meermaals aangegeven dat een dergelijke maatregel niet alleen gevolgen zou hebben voor Defensie. Ook andere overheidsdiensten zouden dan kunnen vragen om bepaalde toelagen in de wedde te integreren, waardoor de budgettaire impact snel zou oplopen.

Bovendien bevindt ons land zich vandaag in een moeilijke budgettaire context en heeft de regering duidelijk aangegeven dat zij de uitgaven voor de sociale zekerheid, waaronder de pensioenen, onder controle wil houden. Dat maakt dergelijke dossiers bijzonder moeilijk.

Dat betekent echter niet dat het debat daarmee gesloten is. De gevolgen van de nieuwe pensioenberekening zullen zich voor veel militairen immers pas geleidelijk laten voelen. Dankzij de overgangsmaatregelen zullen de grootste effecten zich pas binnen een aantal jaren manifesteren. Er blijft dus nog tijd om naar oplossingen te zoeken.

Of dat uiteindelijk zal gebeuren via een integratie van de loopbaantoelage, een aanpassing van de barema's of via een andere technische oplossing, valt vandaag onmogelijk te voorspellen. Wat wel vaststaat, is dat wij bij elke toekomstige onderhandeling zullen blijven zoeken naar manieren om de aantrekkelijkheid van de militaire loopbaan én de pensioenopbouw van onze militairen maximaal te vrijwaren.

2^{de} pensioenpijler

Denkt u dat militairen, net zoals andere werknemers, ooit een tweede pensioenpijler - dit is het aanvullend pensioen dat via de werkgever wordt opgebouwd - gaan kunnen krijgen?

Die mogelijkheid wordt vandaag alvast niet uitgesloten. In het regeerakkoord van de Arizona-regering staat immers dat een tweede pensioenpijler voor statutaire ambtenaren mogelijk wordt gemaakt zodra hun wettelijk

pensioen, volgens de nieuwe berekeningswijze, zou evolueren naar het niveau van dat van contractuele werknemers, rekening houdend met hun aanvullende pensioenrechten.

Met andere woorden: het idee ligt op tafel en wordt expliciet vermeld in het regeerakkoord. Maar laat ons ook realistisch blijven. We spreken hier over een evolutie op langere termijn. Dat militairen morgen of overmorgen een tweede pensioenpijler zullen krijgen, lijkt vandaag weinig waarschijnlijk.

Grondwettelijk Hof

Vindt de ACMP-CGPM het opportuun om naar het Grondwettelijk Hof te trekken om de pensioenhervorming aan te vechten?

Dit valt zeker en vast niet uit te sluiten. Maar op dit moment weiger ik om mee te huilen met de wolven in het bos. Het is niet omdat men roept dat die pensioenhervorming alsnog kan aangevochten worden bij het Grondwettelijk Hof, dat dit uiteindelijk ook tot het gewenste resultaat zal leiden.

Een procedure bij het Grondwettelijk Hof is bijzonder ingewikkeld. Wil men een ernstige kans op succes boeken, dan moet dit juridisch waterdicht en weloverwogen gebeuren. Uiteraard wil ik, net als velen, graag geloven dat het Grondwettelijk Hof deze pensioenhervorming zal vernietigen omdat een aantal grondrechtelijke principes werden geschonden. Maar de ervaring leert ons dat dit allesbehalve evident is. Onze advocaten onderzoeken momenteel deze piste grondig en wij zullen daarbij kost noch moeite sparen. Maar vandaag luid verkondigen dat we naar het Grondwettelijk Hof trekken, enkel om een deel van de collega's naar de mond te praten, lijkt mij eerder een vorm van populisme dan van syndicale daadkracht.

Sommige vakorganisaties lijken vandaag vooral kampioen in het aankondigen van overwinningen die nog moeten worden behaald. Wij verkiezen een andere aanpak: eerst werken, dan spreken; eerst resultaten boeken, dan victorie kraaien. Collega's hebben immers meer aan een gewonnen zaak dan aan een gewonnen persbericht.





Sociaal akkoord

Wat heeft het Sociaal akkoord te maken met de nieuwe pensioenregeling?

Alles en niets.

Wij hebben in het verleden meermaals benadrukt dat men een duidelijk onderscheid moet maken tussen het pensioendossier en het sociaal akkoord. Laat één zaak duidelijk zijn: op geen enkel ogenblik kon de militaire vakbond ACMP-CGPM akkoord gaan met de aangekondigde pensioenhervorming.

Net daarom zijn compenserende maatregelen noodzakelijk om het militair statuut aantrekkelijk te houden en de specificiteit van het militaire beroep te blijven erkennen. De maatregelen uit het sociaal akkoord hebben dan ook als doel de gevolgen van de pensioenhervorming te verzachten en het bijzondere karakter van de militaire loopbaan te valoriseren.

Het probleem is echter dat veel van deze maatregelen wettelijk moeten worden verankerd. En het tot stand brengen van nieuwe wetgeving is nu eenmaal een traag proces. Naast de onderhandelingen met de representatieve vakorganisaties zijn adviezen en goedkeuringen nodig van onder meer de Inspectie van Financiën, de bevoegde ministers, de voltallige regering en uiteindelijk ook het Parlement. Pas daarna kan de nieuwe regelgeving worden gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Het volledige proces neemt al snel één tot twee jaar in beslag. Ik begrijp dan ook dat dit ongeduld en onzekerheid veroorzaakt bij veel collega's. Maar hoe frustrerend dat soms ook is, dit is nu eenmaal de manier waarop dergelijke hervormingen in ons land tot stand komen.

Getekend

Waarom heeft de ACMP-CGPM het Sociaal akkoord getekend?

Eigenlijk is het antwoord vrij eenvoudig: omdat het alternatief veel slechter zou zijn geweest.

Mocht er geen sociaal akkoord zijn geweest, dan zouden militairen vandaag geconfronteerd worden

met een ingrijpende pensioenhervorming zonder de compenserende maatregelen die vandaag op tafel liggen. Dat zou pas een bijzonder slechte uitkomst zijn geweest.

Bovendien waren wij niet de enigen die dit akkoord hebben ondertekend. Ook de Chef Defensie en de minister van Defensie hebben hun handtekening onder dit akkoord geplaatst. Dat is geen evidentie. Het is zelfs vrij uitzonderlijk dat zowel de Defensiestaf als de politieke overheid zich formeel engageren om de arbeidsvoorwaarden van militairen sterk te verbeteren.

Ik besef dat sommige mensen vinden dat wij het akkoord te vroeg hebben ondertekend. De realiteit is echter dat er, gelet op de lange realisatietermijnen, weinig tijd meer te verliezen viel. Terwijl andere organisaties ervoor kozen eerst hun achterban verder te consulteren, hebben wij op heel korte termijn onze afgevaardigden samengebracht om het bereikte onderhandelingsresultaat te bespreken.

De belangstelling was bijzonder groot. Met meer dan 95% van de aanwezigen werd het voorstel van sociaal akkoord goedgekeurd. Dat gaf ons een zeer sterk mandaat om de laatste fase van de onderhandelingen in te gaan.

Bovendien werden op 25 juli 2025, bij de besprekingen van het ontwerp met de minister en de defensiestaf, nog bijkomende verbeteringen bekomen ten opzichte van de tekst die aan onze afgevaardigden was voorgelegd.

En tot slot wil ik toch één misverstand uit de wereld helpen. Degenen die vandaag beweren dat er nog veel meer uit het akkoord had kunnen worden gehaald, onderschatten volgens mij de realiteit van de onderhandelingen. Net zoals we in de politiek soms strategische spelletjes zien, hebben we die ook tijdens dit dossier in de syndicale wereld gezien.

Iedere organisatie maakt daarin haar eigen keuzes. De onze is altijd dezelfde geweest: verantwoordelijkheid opnemen en resultaten boeken. Voor ons zijn concrete verbeteringen belangrijker dan grote verklaringen.



→ Tijdskrediet

Er wordt in het Sociaal akkoord ook gesproken over 'tijdskrediet', waarover gaat dit?

Het voorontwerp van wet en het ontwerp van koninklijk besluit die inmiddels binnen het militair onderhandelingscomité (CONEGO) met de representatieve vakorganisaties werden besproken, bevatten een hele reeks maatregelen die onder de noemer 'gespaard tijdskrediet' vallen.

Het gaat daarbij om een pakket maatregelen dat militairen meer mogelijkheden moet bieden om werk en privé beter op elkaar af te stemmen en dat tegelijk een erkenning vormt voor de bijzondere belasting die een militaire loopbaan met zich meebrengt.

Concreet gaat het onder meer om extra verlofdagen vanaf de leeftijd van 56 jaar, een verhoging van de bekende toelage van 5/1850^{ste} die wordt toegekend tijdens onder meer oefeningen en operationele inzet, een verhoging van de dienstontheffingen voor uithuisigheid (UTH), de verdubbeling van de toelagen voor weekendwerk en periodes van terugroepbaarheid, de

mogelijkheid om verlofdagen op te sparen, de invoering van een Ops-toelage en de uitbreiding van het bestaande systeem van functietoelagen.

De meeste van deze maatregelen verdienen uiteraard wat extra uitleg, omdat ze op verschillende manieren bijdragen tot een betere verloning, meer flexibiliteit of een betere balans tussen werk en privéleven.

In het verlengde van de vorige vraag: hoe vertaalt dit tijdskrediet zich concreet voor oefeningen en manoeuvres en bij inzet in het buitenland?

Wanneer de regering spreekt over een harmonisering van de pensioenstelsels, is het logisch dat wij als vakorganisatie ook aandringen op een meer evenwichtige compensatie van de prestaties die militairen leveren. Dat geldt in het bijzonder voor oefeningen, manoeuvres en operationele inzet, waarbij de werkdruk vaak aanzienlijk hoger ligt dan tijdens de normale dienst.

Een belangrijk onderdeel van het tijdskrediet bestaat er dan ook in dat prestaties tijdens langdurige oefeningen (intensieve dienst) en operaties voortaan beter zullen →



→ worden gecompenseerd. Die compensatie gebeurt deels in geld en deels in tijd.

Concreet zullen bij operaties en oefeningen van minder dan 30 opeenvolgende dagen per etmaal 16 uren financieel worden vergoed en 4 uren worden omgezet in dienstontheffing voor uithuizigheid (UTH). Bij operaties en oefeningen van meer dan 30 opeenvolgende dagen stijgt de financiële compensatie tot 17,3 uren per etmaal, terwijl 2,7 uren worden toegekend in de vorm van UTH.

Voor zendingen in de deelstand 'in normale dienst' zal eveneens 4 uren UTH per etmaal worden toegekend.

De opbouw van deze UTH-uren zal militairen toelaten een persoonlijk tijdskrediet op te bouwen, waardoor werk en privéleven beter op elkaar kunnen worden afgestemd. Tegelijk zal ook de financiële vergoeding voor oefeningen en operationele inzet aanzienlijk hoger liggen dan vandaag het geval is.

Voor militairen die zich reeds dicht bij hun pensioen bevinden en die tijdens hun loopbaan niet van deze nieuwe regeling hebben kunnen genieten, werd bovendien een overgangsmaatregel uitgewerkt. Zij zullen een forfaitaire loopbaanbuffer kunnen ontvangen die kan oplopen tot 200 dagen. Samen met eventueel zelf opgebouwd tijdskrediet kan deze buffer het mogelijk maken om tot anderhalf jaar vóór de vroegst mogelijke pensioendatum effectief te stoppen met werken.

En daarmee zijn nog niet alle maatregelen besproken. Ook de Ops-toelage maakt immers deel uit van het pakket tijdskrediet en verdient daarom een afzonderlijke toelichting.

Ops-toelage

De Ops-toelage is inderdaad een opvallend onderdeel van het Sociaal akkoord. Wat is dit juist en wat is haar doel?

Militairen moeten permanent beschikbaar zijn en kunnen op relatief korte termijn worden ingezet. Bovendien brengen zij tijdens hun loopbaan vaak lange periodes weg van huis door. Die bijzondere beschikbaarheid en de impact daarvan op het gezinsleven en sociale

relaties verdienen volgens ons een specifieke erkenning.

Vanuit die gedachte werd de Ops-toelage uitgewerkt. Deze toelage vertegenwoordigt in totaal 14 maanden loon. Militairen kunnen ervoor kiezen om deze toelage in één keer te ontvangen vanaf de leeftijd van 45 jaar en na minstens 20 jaar dienst. Wie dat verkiest, kan de toelage ook gespreid opnemen onder de vorm van een bijkomend maandloon vanaf de leeftijd van 30 jaar en na minstens 12 jaar militaire loopbaan.

Voor de geboortejaren 1971, 1972 en 1973 werd bovendien een specifieke overgangsregeling uitgewerkt. Zij zullen respectievelijk 25%, 50% of 75% van de Ops-toelage ontvangen, waarbij deze compensatie desgewenst ook in tijd kan worden opgenomen.

De Ops-toelage heeft echter nog een tweede doel. Zoals ik daarnet uitlegde, worden tijdens oefeningen en operaties niet alle gepresteerde uren rechtstreeks gecompenseerd. De vier resterende uren per etmaal die niet onmiddellijk worden vergoed, vormen eigenlijk de basis van deze toelage.

Daarbij werd uitgegaan van statistische gegevens waaruit blijkt dat een militair gedurende zijn loopbaan gemiddeld ongeveer zeven jaar prestaties levert in omstandigheden waarvoor vandaag geen volledige compensatie bestaat. Zeven jaar komt overeen met 84 maanden. Aangezien vier uur overeenkomt met één zesde van een etmaal, vertegenwoordigt die niet-gecompenseerde tijd over een volledige loopbaan één zesde van die 84 maanden, of afgerond 14 maanden.

Dat verklaart waarom de Ops-toelage werd vastgelegd op 14 maanden loon. Het gaat dus niet om een willekeurig gekozen bedrag, maar om een poging om een historische ongelijkheid in de compensatie van operationele prestaties gedeeltelijk recht te zetten.

Gaan met het Sociaal akkoord bijzondere prestaties – zoals weekendwerk, permanenties, terugroepbaarheden, uitoefening van functies in een hogere graad - eindelijk beter verloond worden?

Dat is inderdaad één van de doelstellingen van het sociaal akkoord.





Foto: J. Destercke-Hock

→ Zo zullen prestaties tijdens weekends in periodes van 'normale dienst' voortaan beter worden gecompenseerd. De forfaitaire toelagen voor terugroepbaarheid binnen de twee of vier uur worden verdubbeld, net zoals de forfaitaire vergoedingen voor weekendprestaties. Ook militairen die een permanentie uitvoeren in het militair kwartier zullen hiervoor bijkomend worden gecompenseerd via vier uren dienstontheffing voor uithuizigheid (UTH) per overnachting.

Daarnaast wordt ook het bestaande systeem van functietoelagen hervormd en uitgebreid. Personeelsleden die (tijdelijk) een functie uitoefenen die verbonden is aan een hogere personeelscategorie, of die een hogere post bekleden binnen hun eigen personeelscategorie, zullen daarvoor beter worden vergoed.

Die toelage heeft uiteraard geen invloed op de graad van het betrokken personeelslid, maar vormt wel een erkenning van de bijkomende verantwoordelijkheden en taken die met dergelijke functies gepaard gaan.

Kortom, het sociaal akkoord wil niet alleen langere loopbanen draaglijker maken, maar ook beter erkennen wat militairen tijdens die loopbaan daadwerkelijk presteren.

Reservisten

Gaan de reservisten beter worden van het Sociaal akkoord?

Absoluut. Het merendeel van de maatregelen uit het sociaal akkoord zal ook van toepassing zijn op de reservisten, al zijn er enkele uitzonderingen.

Zo zullen bepaalde maatregelen, zoals de Ops-toelage of het systeem van opgespaard tijdskrediet, niet op dezelfde manier van toepassing zijn als voor het actief personeel. Dat heeft vooral te maken met de specifieke aard van de prestaties die reservisten leveren.

Wanneer reservisten deelnemen aan oefeningen of operationele inzet, zullen zij in de regel eerder financieel worden vergoed voor hun bijkomende prestaties dan →

→ gecompenseerd worden in tijd. In tegenstelling tot militairen van het actief kader zullen zij dus geen systeem kennen waarbij extra gepresteerde uren later worden opgenomen onder de vorm van wederoproepingsdagen of tijdskrediet.

Dat neemt echter niet weg dat reservisten wel degelijk beter zullen worden vergoed voor de bijkomende prestaties die zij leveren. Ook voor hen betekent het sociaal akkoord dus een duidelijke stap vooruit ten opzichte van de huidige regeling.

Maaltijdcheques

Hoe zit het met de aangekondigde wijzigingen aan de maaltijdcheques?

Het sociaal akkoord voorziet twee belangrijke wijzigingen aan het systeem van de maaltijdcheques.

Een eerste wijziging betreft de uitbreiding van de groep begunstigden. Zo zullen voortaan ook de aalmoezeniers, moreel consulenten en kandidaat-militairen in de deelstand 'in vorming' recht hebben op maaltijdcheques. Daarnaast zullen maaltijdcheques niet langer per gewerkte dag, maar per gepresteerde schijf van 7,6 uren worden toegekend voor personeelsleden in bijzondere arbeidsregimes zoals ploegendienst en nachtwakers. Dit betekent een aanzienlijke verbetering. Deze aanpassing zou normaal gezien vanaf augustus 2026 in werking treden.



Foto: Edenred

Een tweede wijziging betreft de waarde van de maaltijdcheques. Het is de bedoeling om het bedrag stapsgewijs te verhogen: eerst van 6 naar 8 euro en vervolgens van 8 naar 10 euro.

Van bij de onderhandelingen was echter duidelijk dat deze verhoging gekoppeld zou worden aan een gelijkaardige evolutie binnen het openbaar ambt. Met andere woorden: pas wanneer de maaltijdcheques van de andere federale ambtenaren worden verhoogd, zullen ook de militairen van deze verhoging kunnen genieten. De vakbonden die de ACMP-CGPM zo graag bekritisieren hebben dus nog werk aan de winkel binnen het Openbaar ambt.

Wanneer de verhoging dus precies zal gebeuren, valt vandaag moeilijk te voorspellen. Vast staat wel dat het engagement in het sociaal akkoord werd opgenomen. De vraag is dus niet zozeer óf de verhoging er komt, maar eerder wanneer de regering hiervoor het juiste budgettaire moment zal kiezen.

Weddeherziening

Hoe zit het nu met de koppeling van de weddes van de militairen aan de evolutie van deze van de politiemensen?

Op dit ogenblik wordt onderzocht hoe de weddestructuur binnen Defensie kan worden aangepast aan de nieuwe realiteit waarin militairen langer zullen moeten werken. Daarbij wordt onder meer gekeken naar de verdere evolutie van de weddeschalen en de manier waarop de aantrekkelijkheid van de militaire loopbaan op lange termijn kan worden behouden.

In dat kader is het logisch dat ook vergelijkingen worden gemaakt met andere veiligheidsdiensten, waaronder de geïntegreerde politie. Die vergelijking maakt deel uit van het studiewerk dat momenteel loopt.

Tegelijk moet men realistisch blijven. Elke aanpassing van de weddestructuur heeft een belangrijke budgettaire impact en zal dus moeten passen binnen de budgettaire klijtlijnen die de regering zichzelf heeft opgelegd.

Zodra het voorbereidende studiewerk is afgerond, zal de minister moeten beslissen of hij met een concreet voorstel naar de regering stapt. Vandaag is het echter →

→ nog te vroeg om daar verregaande conclusies aan te verbinden of sterke uitspraken over te doen.

Timing

Hoe staat het met de uitvoering van het Sociaal akkoord, met name hoe lang gaat het nog duren voor het volledig uitgerold is?

Dat is wellicht de vraag van 300 miljoen. Letterlijk zelfs, want dat is ongeveer het budget dat werd voorzien om het sociaal akkoord volledig uit te voeren.

Binnen de federale regering werd hierover vorig jaar een akkoord bereikt tussen de minister van Defensie, de premier en de vice-eersteministers. De bedoeling is dat de verschillende maatregelen worden ingevoerd vanaf 2027 en budgettair op kruissnelheid komt in de daaropvolgende jaren.

Minister van Defensie Theo Francken maakt zich tot op vandaag sterk dat de belangrijkste onderdelen van het sociaal akkoord door de regering en het Parlement zullen worden goedgekeurd. Maar zoals altijd worden de prijzen pas aan de meet uitgedeeld. Pas wanneer alle noodzakelijke wetten en besluiten zijn goedgekeurd, zullen we definitief kunnen beoordelen in welke mate het akkoord volledig werd uitgevoerd.

We zien vandaag overigens al dat politieke besluitvorming soms anders verloopt dan oorspronkelijk voorzien. In een ander artikel in deze editie van De Schildwacht bespreken we bijvoorbeeld het dossier van de verwijderingstoelage. Daar leggen we uit waarom de uiteindelijke regeling niet volledig overeenstemt met wat oorspronkelijk in het sociaal akkoord was opgenomen.

Dat betekent echter niet dat het volledige akkoord in gevaar is. Integendeel. Vandaag ben ik nog steeds van oordeel dat de kans op een succesvolle uitvoering bijzonder groot is. Uiteraard moeten we in een parlementaire democratie altijd rekening houden met onvoorziene omstandigheden. Een regeringscrisis of een gewijzigde budgettaire context kan elk groot dossier beïnvloeden. Maar zolang de huidige koers wordt aangehouden, zie ik geen redenen om aan te nemen dat het overgrote deel van het sociaal akkoord niet zou worden gerealiseerd.

Sommigen vinden dat het akkoord niet ver genoeg gaat, anderen twijfelen eraan of de maatregelen ooit volledig zullen worden uitgevoerd. Dat debat zal ongetwijfeld blijven bestaan. Voor ons blijft echter één zaak centraal staan: stap voor stap concrete verbeteringen realiseren voor de militairen.

Wie een militaire loopbaan achter de rug heeft, weet dat belangrijke doelstellingen zelden via een rechte lijn worden bereikt. Het belangrijkste is dat men het einddoel voor ogen houdt en blijft vooruitgaan. Dat is precies wat wij met dit sociaal akkoord proberen te doen.

Politieke carrière

Nog een allerlaatste vraag: we horen steeds meer geruchten dat u na uw syndicale loopbaan nog een politieke engagement zou aangaan. Sommigen beweren zelfs dat u bij de N-VA actief zou worden?

Ik heb dit gerucht ook al opgevangen. Blijkbaar hebben sommige mensen zoveel fantasie dat ze moeiteloos een tweede carrière als scenarioschrijver zouden kunnen starten.

Maar ik kan de lezers geruststellen: mijn militaire en syndicale loopbaan zullen op een dag samen eindigen. En dat zal niet het startschot zijn van een nieuwe professionele carrière. Al zeker niet in de politiek. Ik heb meer dan voldoende gehad aan de loopgraven van Defensie en het syndicalisme; ik voel absoluut geen behoefte om daarna ook nog eens de politieke loopgraven in te duiken.

Dus neen, Yves Huwart zal u niet terugvinden in de politiek, noch bij de N-VA, noch bij eender welke andere partij. Vandaag niet, morgen niet en ook niet nadat ik mijn beroepsactiviteiten heb stopgezet.

En voor degenen die ondanks dit antwoord toch blijven zoeken naar verborgen politieke ambities: soms is een sigaar gewoon een sigaar. En een gepensioneerde syndicalist gewoon een gepensioneerde syndicalist.

Ik hoop dat dit duidelijk genoeg is om een einde te maken aan deze hardnekkige roddels. Al vrees ik dat sommige verkopers van klinkklare onzin zich daardoor niet zullen laten ontmoedigen. Die zouden zelfs in een blanco bladzijde nog een complot weten te ontdekken. ■