

# De onderwijspensioenen in het federale regeerakkoord: veel vragen en ongerustheid

SANNE VAN DAELE EN  
SYLVIE VANSPEYBROECK

**Op 31 januari 2025 werd het regeerakkoord van premier Bart De Wever afgesloten. In de voorgaande supernota's stonden al verontrustende maatregelen die onder andere heel sterk ingrijpen op de ambtenarenpensioenen en dus ook die van het onderwijspersoneel. Na de actie in januari verzachtten de onderhandelaren een aantal maatregelen en breidden ze de overgangsmaatregelen wat uit, maar er is nog altijd veel reden tot ongerustheid. In dit artikel sommen we de maatregelen op die ingrijpen op de onderwijspensioenen.**

Alle maatregelen komen uit het regeerakkoord, maar die zijn op dit moment nog niet in wetgeving gegoten. Dat betekent ook dat alle details en modaliteiten nog niet duidelijk zijn en nog voorwerp van onderhandeling. Er zijn dus nog onbeantwoorde vragen.

## 1 Ingrepen op de pensioendatum

### 1.1 Lange effectieve loopbaan

Je zal vanaf 1 januari 2027 de mogelijkheid krijgen om vanaf zestig jaar met pensioen te gaan als je een loopbaan van minstens 42 jaar hebt opgebouwd met genoeg daadwerkelijke arbeidsprestaties: alleen de jaren waarin je minstens 234 dagen effectief hebt gewerkt, tellen mee voor de vereiste loopbaanduur.

Vermits die maatregel vereist dat je op achttien jaar begint te werken, zal die in onderwijs bijna nooit van toepassing zijn. Het regeerakkoord vermeldt bovendien niet expliciet dat het ook van toepassing zou zijn op ambtenaren.

### 1.2 Afbouw verhogingscoëfficiënt

Om vervroegd met pensioen te kunnen gaan, moet je voldoen aan een leeftijdsvoorwaarde en een loopbaanvoorwaarde. Om op zestig jaar met pensioen te kunnen gaan, moet je 44 loopbaanjaren bewijzen (er zijn wel meer gelijkgestelde periodes voorzien dan in de voorwaarde beschreven in punt 1.1), om op 61 jaar

met pensioen te kunnen gaan moet je 43 loopbaanjaren bewijzen en om op 63 jaar met pensioen te kunnen gaan moet je 42 loopbaanjaren kunnen bewijzen.

De verhogingscoëfficiënt zorgt ervoor dat personeelsleden met een preferentieel tantième sneller aan de loopbaanvoorwaarde voldoen en dus vroeger met pensioen kunnen. Voor diensten uit het onderwijs (behalve CLB) geldt op dit moment een verhogingscoëfficiënt van 1,05. Dat betekent dat twaalf maanden gepresteerd in het onderwijs worden gerekend aan 12,6 maanden ( $=12 \times 1,05$ ) voor de berekening van de loopbaanvoorwaarde.

In het regeerakkoord wordt de verhogingscoëfficiënt op 1 gezet voor alle personeelscategorieën. Er zijn een aantal uitzonderingen. In het onderwijs wordt de verhogingscoëfficiënt jaarlijks afgebouwd met 0,005 tot 1,025 in 2031. Op dat moment zullen twaalf maanden in het onderwijs gerekend worden aan 12,3 maanden ( $=12 \times 1,025$ ).

Er zouden overgangsmaatregelen komen voor wie al dicht bij het pensioen staat. Voor hen zou er een maximumperiode worden vastgelegd waarmee de vroegste pensioendatum kan opschuiven. Voor onderwijspersoneel dat normaal gezien na 2031 met pensioen kan, zullen de maatregelen betekenen dat de vroegste pensioenleeftijd gemiddeld met een jaar zal opschuiven. Vermits de meeste maatregelen pas ingaan vanaf 1 januari 2027 zullen personeelsleden met een vroegste pensioendatum voor 2027 nor-

maal gezien niet worden geraakt door de maatregelen.

De berekeningsregels zijn echter erg complex dus hoeveel de pensioenleeftijd exact zal opschuiven, zal erg loopbaanafhankelijk zijn. Vermits de maatregelen nog niet in wetgeving zijn gegoten kan nu nog niet op individueel niveau berekend worden hoeveel de vroegste pensioendatum zal opschuiven.

### 1.3 Aanpassing 104 dagen-regeling naar 156 dagen-regeling

Om op vervroegd pensioen te kunnen gaan, moet je minstens 42 loopbaanjaren gewerkt hebben. Als je tijdens een kalenderjaar periodes hebt zonder tewerkstelling (bijvoorbeeld doordat je voltijds een verlof opneemt dat niet gelijkgesteld wordt), dan telt dat jaar toch mee als een gewerkt jaar als je in dat jaar minstens 104 FTE dagen (= 4 maanden) hebt gepresteerd. Dat wordt 156 FTE dagen (= 6 maanden).

Dat kan een onmiddellijk gevolg hebben voor je pensioendatum: als je volgens de huidige regelgeving in het laatste loopbaanjaar vier maanden (of 104 dagen) voltijds presteert, dan wordt dat jaar aan twaalf maanden gerekend in de berekening van de loopbaanvoorwaarde. Daardoor vallen veel vroegste pensioendata op 1 mei. Vanaf 2027 zou je zes maanden (of 156 dagen) moeten werken in een jaar alvorens dat jaar aan twaalf maanden wordt gerekend.

Er zou een overgangsmaatregel komen voor het eerste loopbaanjaar, maar daarover is nog geen duidelijkheid.

## 2 Ingrenen op het pensioenbedrag

### 2.1 Afbouw preferentiële tantièmes

Voor de diensten gepresteerd vanaf 1 januari 2027 worden alle preferentiële tantièmes omgezet naar de standaard tantième 1/60. In het onderwijs geldt op dit moment tantième 1/55 (behalve voor CLB). Een omzetting naar 1/60 voor diensten vanaf 1 januari 2027 betekent dat je langer zal moeten werken om een volledig pensioen op te bouwen.

### 2.2 Verlenging termijn refertewedde

Een van de elementen in de formule van een ambtenarenpensioen is de gemiddelde wedde van de laatste tien jaar (of vijf jaar indien geboren voor 1962). Vanaf 2027 wordt de termijn van de refertewedde stelselmatig verlengd. Er komt jaarlijks een jaar bij totdat de termijn 45 jaar bedraagt voor pensioenen die ingaan vanaf 2062. Die ingreep zal het meeste effect hebben op de hoogte van het pensioenbedrag.

Het regeerakkoord spreekt over de invoering van een tweede pensioenpijler voor ambtenaren vanaf het moment dat het pensioen van de contractuelen met inbegrip van hun tweede pijler gelijk wordt aan het ambtenarenpensioen. Daar zijn nog veel vragen bij. We volgen het op de voet op.

De tabel hiernaast geeft de nettopensioenen aan van leerkrachten met een loopbaan van veertig jaar voltijdse diensten in respectievelijk barema 301/148 (leraar bachelor in secundair onderwijs, deeltijds kunstonderwijs, basiseducatie en onderwijzer in het lager onderwijs), 501 (leraar master in secundair onderwijs, deeltijds kunstonderwijs, centrum voor volwassenenonderwijs en stafmedewerker in basiseducatie), 158 (studiemeester-opvoeder en administratief medewerker 82

punten secundair onderwijs), 202 (administratief medewerker deeltijds kunstonderwijs en administratief medewerker in secundair onderwijs 63 punten), 528 (docent hoger onderwijs) en 333 (kinesist, logopedist, maatschappelijk assistent en verpleger in CLB).

Voor de personeelsleden uit de leersteuncentra geven we (nog) geen rekenvoorbeelden. We verwachten een antwoord van de Raad van State op de vraag of de personeelsleden uit de leersteuncentra al dan niet van de voordelige tantième 1/55 blijven genieten vanaf 2023, zoals hen beloofd werd. Zodra dat duidelijk is, zullen de personeelsleden van de leersteuncentra op de hoogte worden gebracht via de nieuwsbrief van ACV Leersteun.

De dalende pensioenen in deze simulaties zijn het gevolg van drie maatregelen:

- Diensten gepresteerd vanaf 1 januari 2027 worden gerekend aan tantième 1/60. De diensten gepresteerd tot 2027 blijven gerekend aan tantième 1/55. Alleen voor personeelsleden van CLB worden ook de diensten gepresteerd voor 1 januari 2027 gerekend

aan tantième 1/60.

- De termijn van de refertewedde wordt verlengd met jaarlijks één jaar vanaf 2027. Tot 2027 wordt het pensioen berekend op basis van de gemiddelde wedde van de laatste tien jaar (of vijf jaar voor personeelsleden geboren voor 1 januari 1962).
- Steeds minder verworven rechten van de diplomabonificatie (een maatregel van vroegere hervormingen die zich nog doorzet).

De simulaties houden geen rekening met de minimumleeftijd van de salarisschalen, de toekomstige indexeringen en eventuele toekomstige nominale loonstijgingen. Er wordt gebruik gemaakt van de huidige regels voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing (alleenstaand of gehuwd met partner met beroepsinkomsten, geen kinderen ten laste) en de huidige index.

De tabel geeft telkens de nettobedragen van het pensioen en de percentages van daling ten opzichte van de grijze kolom, het pensioen als je in 2025 met pensioen gaat en de gemiddelde wedde van de laatste tien jaar wordt gebruikt in de berekening.

Jaar van pensionering	2025	2025	2030	2040	2050	2060
Gemiddelde wedde	5 jaar	10 jaar	14 jaar	24 jaar	34 jaar	44 jaar
301/148	2721.93	2701.06	2690.59 - 0.39%	2554.04 -5.44%	2385.07 -11.70%	2270.51 -15.94%
501	3182.19	3150.71	3141.72 - 0.29%	3018.84 -4.19%	2809.02 -10.84%	2649.93 -15.89%
158	2668.24	2645.94	2620.83 - 0.95%	2487.82 -5.98%	2327.95 -12.02%	2221.25 -16.05%
202	2514.30	2493.20	2462.14 -1.25%	2335.80 -6.31%	2196.66 -11.89%	2101.37 -15.72%
528	3588.96	3557.48	3548.48 -0.25%	3406.17 -4.25%	3156.20 -11.28%	2997.20 -15.75%
333	2605.00	2584.16	2561.63 -0.87%	2458.64 4.86%	2330.30 -9.82%	2250.14 -12.93%

Hou er rekening mee dat het simulaties zijn op basis van fictieve loopbanen van veertig jaar voltijdse diensten. Loopbanen zijn vaak een stuk diverser (meerdere weddeschalen, deeltijdse tewerkstelling, verlofstelsels, gemengde loopbanen ...). Uit de simulatie kunnen geenszins conclusies worden getrokken over jouw eigen loopbaan, maar ze geven een grootorde van de impact van de maatregelen op de pensioenbedragen. Door het uitdoven van de overgangsmaatregelen zullen jonge personeelsleden het hardst getroffen worden door de maatregelen.

Als je later in je loopbaan een selectie- of bevorderingsambt opneemt, dan zullen de maatregelen ook een grotere impact hebben, want als het verschil in wedde tussen het begin van de loopbaan en het einde van de loopbaan groter is, dan zal het pensioen ook sterker dalen door de toename van de termijn van de referentiewedde. We maakten simulaties voor een aantal loopbanen van veertig jaar voltijdse diensten die eindigen in een selectie- of bevorderingsambt:

- een bachelor (salarisschaal 301) die op het einde van de loopbaan tien jaar directeur is in het secundair onderwijs (salarisschaal 764);
- een master (salarisschaal 501) die op het einde van de loopbaan tien jaar directeur is in het secundair onderwijs of een centrum voor volwassenenonderwijs (salarisschaal 725);
- een bachelor (salarisschaal 301) die op het einde van de loopbaan tien jaar adjunct-directeur is in het secundair onderwijs (salarisschaal 413);
- een master (salarisschaal 501) die op het einde van de loopbaan tien jaar adjunct-directeur is in het secundair onderwijs (salarisschaal 540);
- een master (salarisschaal 501) die in de laatste dertig jaar van de loopbaan tien jaar directeur was (salarisschaal 725) en twintig jaar algemeen directeur (salarisschaal 725 + algemeen directeur);

- een master (salarisschaal 501) die in de laatste dertig jaar van de loopbaan tien jaar directeur was (salarisschaal 725) en twintig jaar coördinerend directeur (salarisschaal 725 + coördinerend directeur);

- een master (salarisschaal 501) die in de laatste tien jaar van de loopbaan directeur was in het deeltijds kunstonderwijs (salarisschaal 711).

Jaar van pensionering	2025	2025	2030	2040	2050	2060
Gemiddelde wedde	5 jaar	10 jaar	14 jaar	24 jaar	34 jaar	44 jaar
30 jaar 301 + 10 jaar 764	3251.66	3222.52	3059.79 - 5.05%	2778.81 -13.77%	2537.78 - 21.25%	2396.10 -25.65%
30 jaar 501 + 10 jaar 725	3897.53	3856.28	3645.70 -5.46%	3295.75 -14.54%	2984.87 -22.60%	2809.44 -27.15%
30 jaar 301 + 10 jaar 413	2917.85	2898.13	2837.20 -2.10%	2636.92 -9.01%	2441.38 -15.76%	2316.82 -20.06%
30 jaar 501 + 10 jaar 540	3387.04	3355.56	3288.04 -2.01%	3092.97 -7.83%	2862.52 -14.69%	2696.27 -19.65%
10 jaar 501 + 10 jaar 725 + 20 jaar 725ALDI	4299.74	4258.50	4246.72 -0.28%	3997.38 -6.13%	3532.89 -17.04%	3236.86 -23.99%
10 jaar 501 + 10 jaar 725 + 20 jaar 725CODI	4184.83	4143.58	4131.80 -0.28%	3903.61 -5.79%	3469.57 -16.27%	3185.02 -23.13%
30 jaar 501 + 10 jaar 711	3897.53	3855.90	3645.70 -5.45%	3295.75 -14.53%	2984.87 -22.59%	2809.44 -27.14%



## 2.3 Pensioenbonus en malus

Het pensioenbedrag wordt verminderd met een malus van twee (tot 2030), vier (tot 2040) en vijf procent (vanaf 2040) per jaar vervroegde uittrede voor de wettelijke pensioenleeftijd. De malus zal alleen worden toegepast als je voldoet aan de voorwaarde voor vervroegd pensioen, maar niet aan 35 loopbaan jaren met 156 dagen met effectieve arbeidsprestaties en 7020 effectief gewerkte dagen komt.

De huidige pensioenbonus (zie Brandpunt 2 van 2023) wordt vervangen door een nieuwe bonus waarbij het pensioenbedrag vermeerderd met een bonus van twee (tot 2030), vier (tot 2040) en vijf procent (vanaf 2040) per jaar opname na de wettelijke pensioenleeftijd als je voldoet aan 35 loopbaan jaren van 156 dagen met effectieve arbeidsprestaties en 7020 effectief gewerkte dagen.

Periodes van moederschapsrust, loopbaanonderbrekingen met zorgmotief en geboorteverlof worden daarbij gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties.

## 2.4 Afschaffing perequatie

De rust- en overlevingspensioenen van de ambtenaren volgen de evolutie van de bezoldigingen van de actieve ambtenaren. Dat systeem heet perequatie. Alle rust- en overlevingspensioenen van de ambtenaren worden opgedeeld in zestien korven. Alle pensioenen van eenzelfde korf worden elke twee jaar automatisch verhoogd met een bepaald percentage, gebaseerd op de loonstijgingen van de actieve ambtenaren van die korf. De perequatie maakt het principe van het onderwijspensioen als 'uitgestelde bezoldiging' heel concreet. Bovendien houdt de perequatie, samen met de indexkoppeling, de koopkracht van gepensioneerde ambtenaren op peil.

De regels van de perequatie werden nog maar net aangepast en beperkt (zie Brandpunt 2 van 2023), maar de huidige federale regering wil nog verder gaan. De perequatie van de ambtenarenpensioenen zou worden afgeschaft vanaf 2026 en ze zou worden geïntegreerd in een nieuwe welvaartsenveloppe die na advies van de sociale partners op andere parameters wordt berekend. Over die nieuwe welvaartsenveloppe is nog niet veel bekend.

overgangsuitkering zal krijgen in plaats van een overlevingspensioen.

Hoewel de voorwaarden voor het recht op het minimumpensioen nog maar recentelijk werden verstrengd, voorziet dit regeerakkoord ook daarvoor een aanpassing. De formulering in het regeerakkoord is erg algemeen en vaag, waardoor het nog niet duidelijk is wat dat juist zal betekenen.

We herhalen dat er nog veel vragen zijn en dat de maatregelen nog niet uitgewerkt zijn in effectieve wetgeving. De minister moet de plannen uit het regeerakkoord nog omzetten in een voorontwerp. Dat voorontwerp is eerst nog voorwerp van onderhandelingen met de sociale partners, moet besproken worden in de regering en ingediend worden bij het federaal parlement. Pas wanneer het voorontwerp is aangenomen door het parlement zal de Koning de wet bekrachtigen en afkondigen, waarna ze wordt bekend gemaakt in het Staatsblad. Op dit moment kunnen we dus nog geen berekeningen maken in concrete dossiers. We houden uiteraard de vinger aan de pols en we houden je via Brandpunt op de hoogte.

## 3 Andere

Er liggen nog een aantal andere maatregelen op de plank die ingrijpen op de pensioenen.

De tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering voor ambtenaren (TAVA) die zou worden ingevoerd op 1 januari 2028 zou alweer worden afgeschaft. Het is nog niet duidelijk wat er in de plaats zou komen.

Ook de minimumleeftijd voor het overlevingspensioen zou worden opgetrokken tot de vroegste pensioenleeftijd. Dat zou betekenen dat je als langstlevende echtgenoot op actieve leeftijd altijd een

De perequatie van de ambtenarenpensioenen zou worden afgeschaft vanaf 2026 en ze zou worden geïntegreerd in een nieuwe welvaartsenveloppe.

LAAT JE  
**SYNDICALE  
PREMIE**  
NIET AAN JE VOORBIJGAAN!

BEZORG JE AANVRAAGFORMULIER  
VOOR 30 JUNI 2025  
AAN JE PROVINCIALE  
COC-SECRETARIAAT.