

Tweede pensioenpijler een feit

Nieuws donderdag 7 januari 2010

In het comité C1 van 9 december werd de laatste hand gelegd aan een kaderreglement dat de invoering van een tweede pensioenpijler moet mogelijk maken binnen de lokale besturen en dit vanaf 1 januari 2010. Hierdoor komt er een einde aan een lang aanslepend debat over de al dan niet invoering van deze tweede pensioenpijler voor het contractueel personeel van gemeenten en OCMW's.

Vanuit ACOD hebben we nogmaals gesteld dat onze voorkeur nog steeds gaat naar de eerste pijler en dat de nodige middelen en aandacht moeten gaan naar statutarisering van het personeel. Het ene sluit evenwel het andere niet uit. We moeten rekening houden met het feit dat er altijd contractuelen zullen zijn binnen de lokale besturen. Het is net voor deze personeelsleden dat de ontwikkeling van een tweede pijler van belang is. We hebben dan ook meegewerkt aan de opstelling van een kaderreglement dat de verschillende besturen kunnen gebruiken om een systeem op te zetten.

Inhoud kaderreglement

Dit zijn de belangrijkste inhoudelijke elementen van het kaderreglement:

- het reglement is in principe van toepassing op alle contractuelen uitgezonderd studenten en personeel tewerkgesteld binnen artikel 60 van de organieke wet.
- de pensioentolage te betalen door de besturen wordt minimaal bepaald op 1 procent van het aangegeven jaarloon.
- elk bestuur kan beslissen om een inhaaltoelage te storten waarmee eerdere gepresteerde diensttijd gevaloriseerd wordt.
- de toelage wordt voor iedere aangeslotene op een individuele pensioenrekening gestort.
- de uitbetaling gebeurt in principe op de leeftijd van 65 jaar, tenzij de aangeslotene het pensioen opneemt vanaf 60 jaar. Deze uitkering gebeurt op basis van een maandelijkse rente.

Nog enkele vragen

Het standpunt van de ACOD is van in het begin duidelijk geweest in dit dossier. We zijn niet tegen een tweede pensioenpijler, maar we willen wel maximale garanties over de financiering van de eerste pijler. Deze garanties zijn voor een groot stuk afhankelijk van het aantal statutairen. In de plaats van een tweede pijler te organiseren zou men dus beter investeren in vaste benoemingen.

De vraag is nu hoeveel besturen zullen instappen in dit systeem en welk percentage aan financiële middelen de besturen voorzien voor de ontwikkeling van deze tweede pijler? Wat we wel weten is dat indien men slechts het minimum voorziet (1 procent) de individuele personeelsleden zich geen illusies moeten maken over degelijke pensioenaanpassingen.

Een tweede vraag handelt over zij die vandaag in dienst zijn: gebeurt de toepassing van de tweede pijler met terugwerkende kracht en zo ja, hoever gaat deze retroactiviteit dan?

Het gaat hier over een kaderreglement, dus we zullen over dit dossier bestuur per bestuur moeten onderhandelen en evalueren, zowel naar financiering als naar retroactiviteit. Ondanks het feit dat we geen vragende partij waren voor de ontwikkeling van een tweede pijler, nemen we toch onze verantwoordelijkheid op om overal lokaal te trachten hieruit het maximale te behalen voor het personeel.

Mil Luyten

