Anderlecht 20 oktober ’24,

Toenemende onrust rond pensioenhervormingen voor de politie

SYPOL.be slaat als eerste alarm

Op 2 september 2024 trok SYPOL.be als eerste politievakbond aan de alarmbel over de pensioenhervormingen in de "supernota" van formateur Bart De Wever. Deze plannen zouden leiden tot een erg nadelige herberekening van het ambtenarenpensioen, en een veel hogere pensioenleeftijd. In een reactie[1] die Sypol.be kon inkijken, **waarschuwde** het Coördinatiecomité van de Geïntegreerde Politie, i.c. de commissaris-generaal van de Federale Politie, Eric Snoeck, en de Voorzitter van de Vaste Commissie van de Lokale Politie, Nicholas Paelinck, de federale formateur voor een **dreigende leegloop** binnen de politie. Daarbij werd er vooral gewezen naar de onrust onder *“oudste leden van de politie”* en hogere ambtenaren die vroegtijdig met pensioen zouden willen gaan om de nadelige gevolgen van deze hervormingen te vermijden.[2]

Contradictorische communicatie van de formateur

Op 2 oktober 2024 plaatste Bart De Wever een bericht op X waarin hij verklaarde: *"Ik word de laatste tijd door heel wat oudere (hoe dat verder wordt gedefinieerd laat zich raden) politiemensen en militairen aangesproken over wat een eventuele **pensioenhervorming** voor hen zou betekenen. Ik wil hen bij deze geruststellen: **niemand kan, wil of zal afbreuk doen aan verworven rechten** (sic)."*

Slechts enkele dagen later, op 11 oktober, werd door iemand uit zijn directe omgeving een repliek gegeven op de brief van het Coördinatiecomité. De stelling dat er geen afbreuk zou kunnen worden gedaan aan verworden rechten, werd daarbij **sterk werd genuanceerd**: *“Er zal een formeel antwoord volgen op de brief. Maar er is geen sprake van een herberekening zonder **overgangsperiode**. Een eventuele **geleidelijke aanpassing** kan alleen plaatsvinden binnen een ruimer kader waarbij mensen die werken of gewerkt hebben, worden beloond. **Politiemensen die dicht bij hun pensioen** staan, hoeven geen schrik te hebben of halsoverkop hun pensioen op te nemen. De geruchten daarover kloppen niet.”*

Er wordt dus niet ontkend, c.q. zelfs impliciet bevestigd dat de plannen voor een hervorming wel degelijk op tafel liggen, maar met een *"**overgangsperiode**"*, die dan enkel zal gelden voor de personeelsleden die al dicht bij hun pensioen staan. Hoewel benadrukt wordt dat er geen onmiddellijke herberekening van pensioenen zou plaatsvinden, bevestigt het woordgebruik *“**eventuele geleidelijke aanpassing**”* dat ook die hervormingen welhaast vaststaan. Dit wakkert de ongerustheid onder de medewerkers van de politie uiteraard alleen maar aan.[3]

[1] CG-2024/5252, 09 oktober 2024

[2] Commissariaat-generaal: Nieuwsbrief voor de geïntegreerde werking - 11 oktober 2024

[3] Het Nieuwsblad – 11 oktober 2024: *“Tot 600 euro netto pensioen minder”: politie ongerust over “wilde plannen” van De Wever*

Adresse – Adres
23, Rue des Parfums
Geurstraat 23
1070 Anderlecht
Reconnu/erkend AR/KB
12/07/2001

Contact
Asbl SYPOL.BE vzw
admin@sypol.be
0495/47.55.50

Info
BNP Paribas
BE 90 0011 5020 0132
KBO 0451 270 724
Ini mbs : 20858/93

Het is vooral bijzonder verontrustend dat de federale onderhandelaars kennelijk geen graten zien in deze plannen, aangezien de belangrijkste knelpunten waarop de “supernota” van formateur De Wever werd afgewezen, de **effectentaks** en een mogelijke **meerwaardebelasting** waren.

Het probleem was dus in welke mate nieuwe belastingen erg hoge vermogens zouden treffen, en **NIET** dat politieambtenaren en leden van andere veiligheidsberoepen plots tot wel meer dan tien jaar langer zouden moeten werken voor een veel lager pensioen. Wij begrijpen daaruit dat er over die onderwerpen dus **kennelijk een consensus** was tussen de partijen die betrokken zijn in de federale regeringsonderhandelingen.

Ook al wordt er in de media, en her en der zelfs in het politielandschap, gesust dat *“supernota van tafel is geveegd”*, het zou van pathetisch optimisme en lichtgelovigheid getuigen indien men daaruit ook zou concluderen dat de onderhandelingen volledig vanaf nul zullen herstarten! Dit is geen demagogie, SYPOL.be brengt hier enkel de elementen samen die ons de afgelopen periode via verschillende manieren hebben bereikt.

Anderen verkiezen te bezinnen tot er een *definitieve tekst* op tafel ligt, maar dat het woord *definitief* is hier uiterst precair. Eens er een ***definitieve wettekst*** bestaat is het spreekwoordelijke kalf immers -zonder realistische kans op een succesvolle reanimatie- ook *definitief* verzopen en kunnen we opnieuw met 10 à 12.000 collega’s, tijdens onze rust- en verlofdagen, gaan demonstreren ter hoogte van de Brusselse Wetstraat. Zoals die gelegenheid heeft aangetoond, blijkt dergelijke actie van nagenoeg ¼ van het politiepersoneel, enkel symbolisch aangezien er geen enkele gunstige consequentie uit is voortgekomen.

De legertop heeft de gelekte intenties van de regeringsonderhandelaars wél zeer goed begrepen en heeft intussen een studie laten uitvoeren van de kosten -in al zijn betekenissen- die deze pensioenhervormingen zouden meebrengen. SYPOL.be is dezelfde filosofie genegen.

Het stof van de belegering van ons statuut door de regering-De Croo is nog niet gaan liggen of de nog te vormen Arizona-regering lijkt al klaar te staan om een nieuwe aanval in te zetten.

De plannen veroorzaken vanzelfsprekend een sterk gevoel van woede, frustratie en wantrouwen bij medewerkers van politie. De overheid waarmee de arbeidsovereenkomst, voor veel collega’s al tientallen jaren geleden, werd gesloten, past de spelregels naar believen aan zonder geloofwaardig sociaal overleg.

Er wordt dan ook een onredelijk grote inspanning gevraagd van de veiligheidsdiensten in vergelijking met andere beroepssectoren: In geen enkel ander statuut wordt plots opgelegd om 9 à 11 jaar langer te werken… in ruil voor een pensioen dat honderden euro’s lager zal liggen dan wat voorop was gesteld. Geen enkele sector zou dat ook aanvaarden.

Deze onzekerheid raakt niet alleen de top van het korps en *“oudere”* collega’s, maar de bijna 50.000 politiemedewerkers die betrokken zijn bij deze hervorming. Zoals Nicholas Paelinck, voorzitter van de Vaste Commissie van de Lokale Politie, aangaf tijdens een interview op **Radio 1 - De Ochtend**, worden in de publieke discussie vaak alleen oudere hoge ambtenaren (het plotse pensioen van Gerechtelijk Directeur van Oost-Vlaanderen werd in het interview als

voorbeeld aangegeven) en gespecialiseerde profielen genoemd, terwijl de geplande hervormingen heel de organisatie zal treffen.[4]

Debat rond overgangsmaatregelen: Verdeeldheid door ongelijkheid binnen de Geïntegreerde Politie

De pensioenplannen voor politieambtenaren, besproken tijdens de onderhandelingen voor de Belgische federale regering, richten zich op een aantal belangrijke hervormingen. Een van de meest controversiële maatregelen is de verlenging van de periode waarover het pensioen wordt berekend. Voorheen werd het pensioen gebaseerd op de laatste tien jaar (of vijf jaar in bepaalde gevallen) van het loon, maar er zijn plannen om dit te baseren op een langere referentieperiode, van twintig jaar tot zelfs de volledige loopbaan. Dit zàl resulteren in een lager pensioen voor veel politieambtenaren, om de eenvoudige reden dat de wedde stijgt naarmate men gedurende de carrière anciënniteit verwerft.

Er wordt in de omgeving van de federale formateur opnieuw gesproken over ***overgangsmaatregelen***, die kennelijk alleen bepaalde categorieën van het personeel zouden beschermen voor zowel de berekening als de pensioenleeftijd. Dit zorgde ervoor dat reeds heel wat collega's het zekere voor het onzekere hebben genomen en nog snel aan gunstiger voorwaarden hun pensioen hebben aangevraagd. Deze situatie leidt echter tot grote ongelijkheid binnen onze beroepsgroep.

Het bevoordelen van slechts een kleine groep medewerkers, terwijl anderen potentieel de volledige impact van de hervormingen zullen moeten dragen, creëert onrechtvaardigheid en veroorzaakt extra onrust onder het personeel. Terwijl de media zich vooral richten op *"oudere specialisten en topfuncties"* binnen de politie, is het evenzeer onduidelijk wat de precieze impact zal zijn op de duizenden andere *"jongere"* medewerkers, vaak inspecteurs maar ook administratief personeel.

Beleidsmaatregelen moeten alle medewerkers beschermen en gelijke behandeling waarborgen. In elk ander geval hebben dergelijke subjectieve maatregelen slechts één doel: Onze beroepsgroep **verdelen om te kunnen heersen!**

Gelijkenissen met defensie: gemeenschappelijk statuut voor veiligheidsberoepen

Deze zorgen over een dreigende braindrain binnen de politie zijn identiek aan deze van Defensie, waar de pensioenleeftijd eveneens zou worden verhoogd naar 67 jaar. De Belgische legertop bekritiseerde dit in een vernietigend rapport als ***"Bruut, ondoordacht, vernietigend voor werking en peperduur"***, omdat oudere militairen minder inzetbaar worden en de kosten voor ziekteverzuim en verloning de verwachte voordelen ruimschoots zouden overstijgen. De top van Defensie maakt zich sterk: *"De maatregel zal **2 miljard euro netto extra kosten**"*[5]

Net als bij Defensie zou een verhoging van de pensioenleeftijd bij de politie niet alleen de motivatie onder het personeel aantasten, maar ook resulteren in hogere kosten voor de overheid. Het in stand houden van een gedemotiveerd, vergrijzend korps verhoogt de uitgaven

[4] https://radio1.be/luister/select/de-ochtend/korpscheffen-sturen-de-wever-brief-over-herberekening-ambtenarenpensioen

[5] https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/10/14/defensie-over-pensioenmaatregel-regeringsonderhandelaars-bruut/

door een stijgend ziekteverzuim en vroegtijdige uitstroom, ook via zelfgekozen vertrek naar andere sectoren.

De noodzaak voor een gemeenschappelijk statuut voor veiligheidsberoepen is duidelijk. Veiligheidsberoepen, waaronder de politie, de inlichtingendiensten, de penitentiaire instellingen, maar ook de brandweer en de strijdkrachten, worden steeds complexer, gevaarlijker en maatschappelijk minder ondersteund. Deze beroepen moeten prioritair worden erkend als **"zware beroepen"**, wat niet alleen een aangepast specifiek pensioenstatuut rechtvaardigt, maar ook zal zorgen voor meer stabiliteit binnen deze organisaties en een beter behoud van expertise.

Een aangepast (pensioen)statuut voor de veiligheidsberoepen erkent de unieke uitdagingen en de fysieke en mentale uitputting waarmee werknemers in deze sectoren te maken hebben

(On)grondwettelijkheid

De juridische essentie van deze geplande pensioenhervormingen ligt in de vraag of ze het **vertrouwensbeginsel** schenden, waarbij ambtenaren recht hebben op een **stabiel en voorspelbaar pensioenstelsel**. De **disproportionele aard** van de aangekondigde hervormingen betekent dat er een onverdedigbaar hoge last wordt gelegd, specifiek op (of tegen?) onze beroepsgroep. Indien dit wordt doorgevoerd zal dit juridisch worden aangevochten. Het Grondwettelijk Hof heeft in het verleden al geoordeeld dat aanpassingen aan pensioenen moeten voldoen aan het **rechtszekerheidsprincipe** en proportioneel moeten zijn.

Het is dan zeer betwijfelbaar of de plannen de toets van het grondwettelijk recht zullen kunnen doorstaan als ze aanzienlijke negatieve financiële gevolgen hebben voor een grote groep ambtenaren.

Pensioenhervormingen en duurzaamheid: De economische gevolgen van een demotivatiecrisis

De de gelekte pensioenhervormingen blijken ingegeven te zijn door de bredere noodzaak om de pensioenkosten beheersbaar te houden in een vergrijzende samenleving. Hoewel het langer laten doorwerken van ambtenaren als een besparingsmaatregel wordt gezien, zal de regering hier de **balans** moeten vinden tussen de financiële voordelen van langer werken en de kosten die voortvloeien uit verminderde arbeidsproductiviteit en verhoogde gezondheidsuitgaven.

In de Belgische context heeft men tot op heden geen aandacht voor de effecten van vergrijzing binnen politiediensten, vooral met betrekking tot ziekteverzuim, uitstroom, rekrutering en kosten. Internationale onderzoeken en rapporten tonen aan dat de stijgende gemiddelde leeftijd van politieambtenaren samenhangt met verhoogd ziekteverzuim en een toename van langdurige aandoeningen. Deze factoren wegen extra door in **zware beroepen**, waar de werkomstandigheden een grote mentale en fysieke druk met zich meebrengen. De bijkomende onzekerheid die hervormingen met zich meebrengen, is hier een versterkende factor.[6] Een **goed sociaal beleid kost** de overheid op lange termijn **minder**. Medewerkers die

[6] https://tijdschriftvoorhrm.nl/vergrijzing-en-loopbaanverwachting-politie/

zich gewaardeerd voelen en zekerheid hebben over hun toekomst, blijven **gezonder** en de **uitval door ziekte ligt veel lager**.

Daarnaast heeft de vergrijzing directe gevolgen voor de loonkosten. Oudere medewerkers hebben een **hogere wedde** door hun anciënniteit en specialisaties, wat de **totale loonuitgaven verhoogt**. Dit maakt het moeilijk om binnen de budgettaire grenzen te blijven, zeker als de uitstroom wordt gestremd en er niet kan worden gecompenseerd met een vlotte instroom van jongere krachten die starten aan een lager inkomen.

Ook bij rekrutering zijn er uitdagingen: de politie moet jaarlijks duizenden nieuwe medewerkers aantrekken, maar het verouderde personeelsbestand zorgt ervoor dat de politie minder aantrekkelijk wordt en moeilijkheden ondervindt om jonge rekruten snel en effectief te integreren in een vergrijzende organisatie.

Dit alles leidt tot hogere kosten op meerdere vlakken, waardoor de begroting verder onder druk komt te staan.

Deze situatie sluit aan bij bredere trends in veiligheidsberoepen, waar de kosten van het langer aan het werk houden van oudere werknemers vaak **niet in verhouding staan** tot de **verhoogde uitgaven** aan verzuim en verlies van productiviteit.

Wanneer politiemensen gedemotiveerd raken door onzekerheid over hun pensioen en inkomen, leidt dit dus niet alleen tot vroegtijdige uitstroom en imagoschade voor de organisatie, maar ook tot hogere uitgaven ingevolge absenteïsme en voor gezondheidszorg.[7]

Een benadering van de kost van een verhoogde pensioenleeftijd

Het voorstel om de pensioenleeftijd van politieambtenaren en CALog-personeel in België te verhogen van 58 (NAVAP) naar 67 jaar leidt tot aanzienlijke **financiële meerkosten** en draagt bij aan de **vergrijzing van het korps**, wat op termijn **schadelijk is voor de efficiëntie en slagkracht** van de politieorganisatie.

Hieronder volgt een inschatting van de gevolgen van de uitgelekte intenties inzake de pensioenhervomingen voor de politie, gekoppeld aan een evenwichtige oplossing waarbij een pensioenleeftijd van maximaal 60 jaar een realistisch en verdedigbaar alternatief is.

Financiële analyse: Geen besparing, maar meeruitgaven!

Hoewel een verhoging van de pensioenleeftijd aanvankelijk lijkt te leiden tot besparingen door uitgestelde pensioenuitkeringen, toont de onderstaande berekening aan dat dit niet het geval is. De **loonkosten** van oudere werknemers zijn namelijk hoger dan de besparingen die uit het uitstellen van hun **pensioen** zouden voortvloeien.

Beide kosten: Het **overheidspensioen** en het **(politie)ambtenarenloon**, moeten immers van **dezelfde overheidsbegroting** worden betaald, en daar verschilt ons statuut fundamenteel met de privéstatuten van werknemer en zelfstandige, die een bijkomende kost worden voor de overheid op het ogenblik van pensionering.

[7] https://www.hrpraktijk.nl/topics/ziekteverzuim-re-integratie/nieuws/ziekteverzuim-politie-sterk-omhoog-door-reorganisatie

De onderstaande berekening betreft een zeer ruwe benadering van de kwestie en heeft tot doel dat het debat wordt gestart zodat onze overheden hopelijk minstens worden aangezet om de impact van de maatregelen en de gevolgen ervan op voorhand grondig(er) te bestuderen.

Om de kosten voor de overheid (lokaal en federaal) te berekenen indien men het pensioen van politieambtenaren en CALog-personeel (burgerpersoneel bij de politie) uitstelt van 58 naar 67 jaar, moeten we een aantal factoren in overweging nemen. Deze factoren betreffen zowel de kostenbesparingen aan de kant van de overheid door uitstel van pensioenuitkeringen, als de impact op de rekrutering van jongere, goedkopere politieambtenaren en door het langer uitbetalen van de hoogste ambtenarenlonen.

Bij de berekening van de **impact** van het verlengen van de loopbaan van politieambtenaren met 9 jaar is het essentieel om ons te richten op de **netto meerkost** voor de overheid. Dit omdat de overheid een groot deel van de bruto-uitgaven zoals lonen en pensioenen via belastingen en sociale bijdragen terugverdient. De bruto-uitgaven geven daarom een vertekend beeld van de werkelijke kost, omdat de overheid een significant deel van deze uitgaven direct terug ontvangt.

Waarom netto?

- Belastingen en sociale bijdragen**:** Politieambtenaren dragen een deel van het loon en pensioenen af via belastingen en sociale zekerheid. Dit betekent dat een deel van de bruto-uitgaven die de overheid doet, terugvloeit naar de overheidskas.
- Werkelijke impact**:** De **netto kost**, die rekening houdt met deze terugvloeiende inkomsten, geeft een realistischer beeld van de **werkelijke** impact op de overheidsbegroting.

Netto extra kosten voor de federale en lokale overheid

Als we rekening houden met deze belastinginkomsten, bedraagt de geschatte netto meerkost voor de overheid bij een verlenging van de loopbaan van politieambtenaren met 9 jaar ongeveer **€3,27 miljard** over een periode van 9 jaar. Dit houdt ook rekening met een verlaging van de pensioenkosten indien de pensioenberekening gebaseerd wordt op de laatste 20 jaar of de volledige loopbaan, wat zou leiden tot lagere pensioenuitkeringen en een bijkomende besparing. Dit cijfer is vergelijkbaar met de studie die Defensie liet uitvoeren, rekening gehouden met het personeelsbestand in beide instellingen.

Dit zijn inschattingen en verdere verfijning zal afhangen van precieze data over loonontwikkeling en de exacte verdeling van pensioenen.

De plannnen zullen de overheid dus miljarden euro's kosten en de geïntegreerde politie in een slagveld achterlaten.

Het verlengen van de loopbaan van politieambtenaren en CALog-personeel van 58 (NAVAP) naar 67 jaar brengt dus aanzienlijke **financiële maar ook operationele nadelen** met zich mee. Deze aanpak blijkt niet alleen duurder voor de overheid, maar schaadt ook de verjonging van het politiekorps, wat cruciaal is om een moderne en efficiënte Geïntegreerde Politie te behouden.

Hoewel het uitstellen van pensioenuitkeringen in theorie een besparing zou moeten opleveren, toont de berekening aan dat dit slechts schijnbaar is. De **loonkosten** van oudere

politieambtenaren en CALog-personeel zijn veel hoger dan de kosten voor jongere werknemers, en deze kosten worden nog hoger naarmate werknemers langer blijven werken. Oudere werknemers zitten in een hogere weddeschaal vanwege hun anciënniteit.

Een redelijke pensioenleeftijd voor veiligheidsberoepen

Fysieke en mentale eisen van veiligheidsberoepen: Beroepen binnen de publieke veiligheidssector, zoals de politie, defensie en de inlichtingendiensten, vereisen een hoge mate van fysieke en mentale weerbaarheid. Verwachten dat deze medewerkers tot hun 67ste volledig kunnen blijven functioneren, is onrealistisch. De belasting die deze beroepen met zich meebrengen, maakt een dergelijke verlenging van de loopbaan niet haalbaar.

Groei van de gezonde levensverwachting versus algemene levensverwachting: Een studie van het *Institute for Health Metrics and Evaluation (IHME)* van de Universiteit van Washington, gepubliceerd in mei 2024[8], toont aan dat de **gezonde levensverwachting** wereldwijd slechts met 2,6 jaar zal toenemen **tussen 2022 en 2050.** In West-Europa, waar de levensverwachting historisch hoog is, wordt een **toename van slechts 1,5 tot 2 jaar** verwacht. Dit betekent dat, hoewel mensen langer leven, ze ook langer kampen met chronische ziektes en beperkingen. Het is dus onredelijk om, gelet op de specifieke zware aard van het beroep, politieambtenaren 9 jaar langer te laten werken, aangezien ze niet evenredig langer gezond blijven.

Hogere verzekeringspremies voor veiligheidsberoepen: Politieambtenaren en andere medewerkers in de veiligheidssector betalen hogere premies voor levens- en ongevallenverzekeringen, omdat ons beroep door verzekeraars als zwaar en risicovol wordt beschouwd. Ondanks deze negatieve erkenning van de gevaren en de zwaarte van het beroep door verzekeraars, lijken overheden de bijkomende risico's voor deze werknemers te negeren door hen langer te laten werken.

Wettelijke pensioenleeftijd in België: De algemene pensioenleeftijd in België wordt geleidelijk verhoogd van 65 jaar in 2025 naar 67 jaar in 2030. Echter, de **effectieve gemiddelde** (dus bekeken over de drie statuten: Werkenemer, ambtenaar en zelfstandige) pensioenleeftijd ligt rond de **61,5 jaar** en zou naar verwachting tegen 2030 misschien kunnen stijgen tot ongeveer 64 jaar. **Veiligheidsberoepen** zullen dus **disproportioneel getroffen** worden door de verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar, terwijl andere beroepsgroepen eerder met pensioen zullen kunnen gaan. De omgekeerde wereld!

Afschaffing van NAVAP: NAVAP (non-activiteit voorafgaand aan de pensionering), dat tot voorkort nog enige flexibiliteit bood voor oudere werknemers bij de Geïntegreerde Politie, werd sinds het Koninklijk Besluit van 29 juni 2023 afgebouwd. Dit vergroot de druk op politieambtenaren om langer door te werken. Geen enkele andere beroepsgroep wordt zo zwaar getroffen door de afschaffing van dergelijke regelingen.

Vergrijzing van het Korps: De vergrijzing van het politiekorps vormt een ander groot probleem. Door oudere ambtenaren langer in dienst te houden, wordt de aanwerving en doorstroming van jongere rekruten tegengehouden, wat tot diverse problemen leidt:

- **Fysieke beperkingen:** Naarmate politieambtenaren ouder worden, wordt het ook moeilijker om fysiek en mentaal zware taken, zoals: nachtprestaties, lange

[8] https://www.healthdata.org/news-events/newsroom/news-releases

onregelmatige diensten, veeleisende interventies en patrouilles, complexe gerechtelijke tussenkomsten, technische analyses en noodhulpverlening, goed uit te voeren. Dit leidt vaak tot gezondheidsproblemen, verhoogd ziekteverzuim en lagere prestaties. Het is niet haalbaar om voor iedere oudere medewerker een administratieve functie of 'landingsbaan' te vinden zonder de algehele operationele capaciteit van de politie in gevaar te brengen.

- **Gezondheidskosten en ziekteverzuim:** Oudere werknemers hebben doorgaans meer gezondheidsklachten, wat leidt tot hogere medische kosten en meer afwezigheid. Dit verhoogt de druk op de overige medewerkers en verlaagt de productiviteit van het korps.

Verminderde rekrutering van jongeren: Het langer in dienst houden van oudere werknemers beperkt ook de mogelijkheden voor het aantrekken van jong talent. Dit heeft meerdere gevolgen:

- **Lagere kosten voor jongere werknemers:** Jonge rekruten hebben doorgaans lagere loonkosten, wat de financiële druk op de overheid eigenlijk verlicht. Het beperken van de instroom van jongere medewerkers is daarom een **gemiste kans** om een efficiënter, felexibeler en zuiniger politieapparaat te ontwikkelen.
- **Verlies van innovatie:** Jongere politieambtenaren brengen nieuwe vaardigheden en inzichten met zich mee, zoals het omgaan met moderne technologieën en het aanpakken van hedendaagse maatschappelijke problemen. Door de instroom van jong talent te beperken, **verliest de politie** een kans op vernieuwing en innovatie en dus de connectie met de maatschappij.

Impact op de efficiëntie van de politiediensten: Een jonger korps is beter in staat om in te spelen op veranderingen in de samenleving, zoals technologische ontwikkelingen en de toename van cybercriminaliteit. Het verhogen van de pensioenleeftijd belemmert deze aanpassingen en leidt tot de volgende problemen:

- **Minder dynamisch korps:** Jonge medewerkers kunnen meestal sneller schakelen, zowel fysiek als mentaal. Een verouderd korps is **minder dynamisch**, wat zal leiden tot een verlies aan efficiëntie.
- **Langere wachttijden voor promoties:** Wanneer oudere werknemers langer blijven, wordt de doorstroom naar hogere functies vertraagd, wat jonge medewerkers ontmoedigt en de **aantrekkelijkheid van een carrière** bij de politie vermindert.

Verplicht langer laten werken van politieambtenaren? Een foute beleidskeuze!

1. **Zware aard van het politiewerk:** Politiewerk is fysiek en mentaal zwaar, en studies tonen aan dat zware beroepen leiden tot snellere fysieke en mentale slijtage. Het is daarom oneerlijk en onverantwoord om politieambtenaren 9 jaar langer te laten werken.
2. **Risico's van een verouderd politiekorps:** Het verlengen van de loopbaan tot 67 jaar verhoogt de kans op fysieke en mentale problemen, wat niet alleen de veiligheid van de medewerkers maar ook die van de burgers in gevaar brengt. Daarnaast belemmert vergrijzing de instroom van jongere rekruten, wat leidt tot hogere kosten wegens uitval door ziekte en overbelasting van de overblijvende personeelsleden
3. **Onevenredige behandeling ten opzichte van andere beroepen:** In andere sectoren wordt de pensioenleeftijd evenredig met de gezonde levensverwachting, progressief met 2 jaar verhoogd, terwijl politieambtenaren in het beste geval te maken krijgen met een verhoging van 9 jaar. Dit is onrechtvaardig gezien de unieke fysieke en mentale belasting van het politiewerk.

4. **Gevolgen van mentale en fysieke druk:** Politieambtenaren worden al geconfronteerd met een hoge werkdruk, wat vaak leidt tot burn-out en gezondheidsproblemen. Onzekerheid over pensioenleeftijd verhoogt deze druk, wat resulteert in meer ziekteverzuim en demotivatie. Een passend pensioenbeleid moet rekening houden met de zware belasting van deze beroepen.

Gevaar voor Instroom en Continuïteit

De combinatie van strengere pensioenvoorwaarden en de afschaffing van NAVAP zal leiden tot een leegloop van ervaren politieambtenaren.

Wat vaak over het hoofd wordt gezien is dat ook medewerkers met bijvoorbeeld 15 tot 30 jaar ervaring, door dergelijke ingrijpende hervormingen, sneller overstappen naar de private sector waar betere arbeidsvoorwaarden gelden. Er bereiken SYPOL.be elke week duidelijke signalen dat er ook in deze categorie een braindrain aan de gang is.

Deze factoren hebben het potentieel om in de nabije toekomst te leiden tot een **feitelijke implosie van de veiligheidsdiensten** en kunnen dus de meest ernstige gevolgen hebben voor de **rechtshandhaving en de veiligheid van de samenleving**.

De plannen voor de pensioenhervorming binnen Geïntegreerde Politie brengen daarom niet alleen de toekomst van de politieambtenaar maar ook de veiligheid van de Belgische bevolking in gevaar.

SYPOL.BE pleit daarom voor:

- **Een evenwichtige aanvaardbare pensioenleeftijd met behoud van de pensioenrechten**, de goede balans tussen ervaring en doorstroom van jongere krachten.
- **Gerichte rekrutering van jongere politieambtenaren** te stimuleren door goede, concurrentiële opleidings- (Bolognaverklaring) en arbeidsvoorwaarden aan te bieden. Dat verjongt de politieorganisatie, maakt ze efficiënter, goedkoper en zorgt dat ze is voorbereid op toekomstige uitdagingen.
- Te overwegen om aanvullende programma's te ontwikkelen voor een **vlotte overgang van oudere werknemers naar pensioen**, met opties zoals **deeltijdpensioen**, zodat ervaring behouden blijft zonder volledige belemmering van nieuwe aanwervingen.

Deze aanpak zou de efficiëntie en kostenbeheersing van de politieorganisatie beter ondersteunen, terwijl het de politie voorbereidt op de toekomst.

Een evenwichtige pensioenleeftijd: 60 Jaar

Een **verdedigbare pensioenleeftijd** voor politieambtenaren ligt op termijn op **maximaal 60 jaar**. Deze leeftijd houdt rekening met zowel de financiële haalbaarheid voor de overheid als de fysieke en mentale capaciteiten van de politieambtenaren op leeftijd. Uiteraard kan, mits compensatie, nog steeds de mogelijkheid geboden worden om langer te werken voor wie **dat kan en wil**. Hieronder de redenen waarom dit een beter compromis biedt:

- **Gezondheid en werkvermogen**: Een pensioenleeftijd van 60 jaar zorgt ervoor dat politieambtenaren kunnen stoppen met werken voordat fysieke en mentale problemen hen te veel belasten. Dit voorkomt langdurig ziekteverzuim en gezondheidskosten.
- **Financieel evenwicht**: Door een pensioenleeftijd van 60 in te stellen, kan de overheid een balans vinden tussen pensioenkosten en loonkosten. Oudere werknemers met hogere inkomens blijven niet onnodig lang in dienst, terwijl jongere, goedkopere rekruten sneller doorstromen.
- **Behoud van operationele slagkracht**: Deze leeftijd biedt ruimte voor **verjonging van het korps**, waardoor de politieorganisatie dynamisch en flexibel blijft, wat essentieel is in een moderne maatschappij met complexe veiligheidsuitdagingen. Bovendien blijft de organisatie door een aangepast statuut, inclusief pensioenstelsel, nog aantrekkelijk genoeg om enigszins te kunnen concurreren met andere beroepscategorieën.
- **Evenredigheid met de verhoging in andere statuten en de gezonde levensverwachting**: De leeftijd van 60 jaar biedt zowel **evenredigheid** ten opzichte van de **statuten van werknemer en zelfstandige**, waar eveneens een progressieve verhoging van de pensioenleeftijd van twee jaar wordt opgelegd, en de verwachte winst aan **gezonde levensjaren** tot 2050. Ter herinnering: Het stelsel van non-activiteit voorafgaand aan de pensionering (NAVAP) op 58 jaar was al een verhoging met respectievelijk vier of twee jaar ten opzichte van de vroegere preferentiële leeftijden van 54 of 56! Finaal zouden medewerkers uit die periode dus een inspanning moeten leveren van respectievelijk zes of vier jaar, wat nog steeds aanzienlijk hoger is dan het gemiddelde van de twee andere statuten.

Tot slot

Er zijn binnen de Geïntegreerde Politie veel andere terreinen waarop aanzienlijke economische winsten kunnen worden behaald, zonder aan de verworvenheden van de medewerkers te moeten raken. Zo zou het afstoten of grondig renoveren van de enorm **verouderde gebouweninfrastructuur**, die nu onnoemijk veel geld kost aan onderhoud en energie, een **aanzienlijke structurele duurzame besparing** opleveren. Men moet enkel de politieke wil vinden om deze eenmalige investeringen met groot terugverdieneffect uit te voeren.

Ook een modernisering van de informaticasystemen, vooral bij de Federale Politie, zouden ook een enorme besparingen op werkuren kunnen betekenen. Momenteel moeten federale rechercheurs bijvoorbeeld bij basisprocedures zoals huiszoekingen in combinatie met arrestaties en verhoren, minstens **zeven keer(!!) identieke gegevens** invoeren in **verschillende softwaretoepassingen** die maar niet blijken te kunnen worden geïntegreerd. Deze verouderde systemen leiden tot een gigantische hoeveelheid onnodige werkuren, bovendien wordt het risico op fouten hierdoor aanzienlijk vergroot wat opnieuw loonkosten veroorzaakt in rechzettingen.

Syndicale groet,

Het Sypol-Team

Adresse – Adres
23, Rue des Parfums
Geurstraat 23
1070 Anderlecht
Reconnu/erkend AR/KB
12/07/2001

Contact
Asbl SYPOL.BE vzw
admin@sypol.be
0495/47.55.50

Info
BNP Paribas
BE 90 0011 5020 0132
KBO 0451 270 724
Ini mbs : 20858/93