

Anderlecht 20 octobre '24,

## Inquiétude croissante autour des réformes des pensions pour la police

*SYPOL.be tire la sonnette d'alarme en premier*

Le 2 septembre 2024, SYPOL.be, le premier syndicat de la police qui a tiré la sonnette d'alarme concernant les réformes des pensions incluses dans la "supernote" du formateur Bart De Wever. Ces plans entraîneraient un calcul très défavorable de la pension des fonctionnaires et une augmentation significative de l'âge de la retraite. Dans une réponse<sup>1</sup> que SYPOL.be a pu consulter, le Comité de coordination de la Police intégrée, représenté par le commissaire général de la Police fédérale Eric Snoeck et le Président de la Commission permanente de la Police locale Nicholas Paelinck, **a averti** le formateur fédéral du **risque d'exode massif** au sein de la police. Ils ont principalement souligné l'inquiétude des "membres les plus anciens de la police" et des hauts fonctionnaires, qui pourraient chercher à prendre une retraite anticipée afin d'éviter les conséquences négatives de ces réformes.<sup>2</sup>

### Communication contradictoire du formateur

Le 2 octobre 2024, Bart De Wever a publié un message sur X déclarant : "*Ces derniers temps, de nombreux policiers et militaires plus âgés (comment ce terme est défini reste à voir) m'ont posé des questions sur ce qu'une éventuelle **réforme des pensions** signifierait pour eux. Je veux les rassurer : **personne ne veut ni ne pourra porter atteinte aux droits acquis** (sic).*"

Quelques jours plus tard, le 11 octobre, une personne de son entourage a répondu à la lettre du Comité de coordination. La déclaration selon laquelle il n'y aurait aucune atteinte aux droits acquis a été **fortement nuancée** : "*Une réponse formelle à la lettre suivra. Mais il n'est pas question de recalculer les pensions sans **période de transition**. Un éventuel **ajustement progressif** ne peut avoir lieu que dans un cadre plus large où les personnes qui travaillent ou ont travaillé sont récompensées. Les **policiers proches de la retraite** n'ont pas à craindre ni à se précipiter pour prendre leur retraite. Ces rumeurs sont fausses.*"

Il n'est donc pas nié, voire implicitement confirmé, que les réformes sont bel et bien envisagées, mais avec une "**période de transition**" qui ne concernerait que les policiers proches de la retraite. Bien que l'on souligne qu'aucun recalcul immédiat des pensions ne serait effectué, l'expression "**ajustement progressif éventuel**" confirme que ces réformes

<sup>1</sup> CG-2024/5252, 09 oktober 2024

<sup>2</sup> Commissariaat-generaal: Nieuwsbrief voor de geïntegreerde werking - 11 oktober 2024

sont quasi inévitables. Cela ne fait qu'alimenter l'inquiétude parmi les fonctionnaires de la police.<sup>3</sup>

Il est particulièrement préoccupant que les négociateurs fédéraux ne semblent pas s'inquiéter de ces plans, car les principaux points de blocage de la "supernote" de Bart De Wever étaient **la taxe sur les transactions financières** et une possible **imposition des plus-values**. Le problème portait donc sur la manière dont ces nouvelles taxes affecteraient les grandes fortunes, et **NON** sur le fait que les fonctionnaires de police et les membres d'autres métiers de la sécurité devraient soudainement travailler jusqu'à dix ans de plus pour une pension bien inférieure à celle initialement prévue. Cela laisse entendre qu'il y avait **apparemment un consensus** sur ces questions entre les parties impliquées dans les négociations du gouvernement fédéral.

Bien que certains dans les médias et même dans le paysage policier affirment que la "supernote a été écartée", il serait naïf et optimiste de conclure que les négociations reprendront de zéro. Ce n'est pas de la démagogie ; SYPOL.be ne fait que regrouper les éléments qui nous sont parvenus de différentes manières ces derniers temps.

D'autres préfèrent attendre qu'un texte définitif soit sur la table, mais ce terme est ici extrêmement fragile. Une fois qu'une **loi définitive** existe, il est souvent trop tard pour réagir, et nous nous retrouverons à manifester à nouveau, avec 10 à 12 000 collègues, sur nos jours de repos devant la rue de la Loi à Bruxelles, comme cela s'est déjà produit, sans résultat concret.

La hiérarchie militaire a bien compris les intentions divulguées des négociateurs du gouvernement et a déjà commandé une étude sur les coûts, dans tous leurs aspects, que ces réformes des pensions entraîneraient. SYPOL.be partage cette approche.

La poussière de l'attaque contre notre statut par le gouvernement De Croo n'est pas encore retombée que le gouvernement "Arizona" en formation semble déjà prêt à lancer une nouvelle offensive.

Les plans suscitent bien entendu un fort sentiment de colère, de frustration et de méfiance chez les policiers. L'État, avec lequel le contrat de travail de nombreux collègues a été signé il y a des décennies, modifie les règles du jeu à sa guise, sans véritable concertation sociale.

Il est également déraisonnable de demander un effort aussi disproportionné aux services de sécurité par rapport à d'autres secteurs professionnels. Dans aucun autre statut, il n'est soudainement imposé de travailler 9 à 11 ans de plus... pour une pension qui sera de plusieurs centaines d'euros inférieure à ce qui était initialement prévu. Aucun autre secteur n'accepterait cela non plus.

---

<sup>3</sup> Het Nieuwsblad – 11 oktober 2024: *"Tot 600 euro netto pensioen minder": politie ongerust over "wilde plannen" van De Wever*

Cette incertitude touche non seulement les hauts fonctionnaires et les collègues plus âgés, mais également près de 50 000 policiers concernés par cette réforme. Comme l'a souligné Nicholas Paelinck, président de la Commission permanente de la Police locale, lors d'une interview sur **Radio 1 - De Ochtend**, le débat public met souvent l'accent sur les hauts fonctionnaires plus âgés et les spécialistes, mais les réformes affecteront toute l'organisation.

4

## Débat sur les mesures transitoires : division par l'inégalité au sein de la Police intégrée

Les plans de réforme des pensions pour les fonctionnaires de police, discutés lors des négociations pour le gouvernement fédéral belge, visent plusieurs réformes importantes. L'une des mesures les plus controversées est l'extension de la période de calcul des pensions. Alors qu'auparavant, la pension était calculée sur les dix dernières années (ou cinq dans certains cas) de salaire, il est prévu de l'étendre à vingt ans, voire à toute la carrière. Cela entraînera une baisse des pensions pour de nombreux fonctionnaires de police, simplement parce que les salaires augmentent avec l'ancienneté.

Il est de nouveau question, dans l'entourage du formateur fédéral, de **mesures transitoires** qui ne protégeraient qu'une certaine catégorie de personnel, tant pour le calcul de la pension que pour l'âge de la retraite. Cela a conduit de nombreux collègues à prendre les devants et à demander leur pension sous des conditions plus favorables. Cette situation crée une grande inégalité au sein de notre corps de métier.

Le fait de favoriser un petit groupe d'employés, tandis que d'autres pourraient supporter toute l'ampleur des réformes, crée une injustice et suscite davantage d'inquiétude parmi le personnel. Alors que les médias se concentrent principalement sur les "spécialistes et hauts fonctionnaires plus âgés", il reste également flou de savoir quel sera l'impact précis sur les milliers de "jeunes" collègues, souvent des inspecteurs, mais aussi du personnel administratif.

Les politiques doivent protéger tous les employés et garantir une égalité de traitement. Toute autre approche ne vise qu'à **diviser notre corps de métier pour mieux régner !**

## Similitudes avec la défense : un statut commun pour les métiers de la sécurité

Ces préoccupations concernant un exode imminent au sein de la police sont identiques à celles de la Défense, où l'âge de la retraite serait également relevé à 67 ans. La hiérarchie militaire belge a critiqué cette mesure dans un rapport accablant, la qualifiant de **"brutale, irréfléchie, dévastatrice pour le fonctionnement et coûteuse"**. Les militaires plus âgés sont moins opérationnels, et les coûts liés aux congés maladie et aux salaires dépasseraient

4

<https://radio1.be/luister/select/de-ochtend/korpscheffen-sturen-de-wever-brief-over-herberekening-ambtenar-enspensioen>

largement les économies attendues. La hiérarchie militaire estime que la mesure entraînera un coût supplémentaire net de **2 milliards d'euros**.<sup>5</sup>

Tout comme à la Défense, une augmentation de l'âge de la retraite dans la police ne ferait pas seulement baisser la motivation du personnel, mais entraînerait également des coûts supplémentaires pour l'État. Maintenir un corps vieillissant et démotivé augmenterait les dépenses en raison de l'absentéisme et de la retraite anticipée, voire du départ vers d'autres secteurs.

La nécessité d'un statut commun pour les métiers de la sécurité est évidente. Les métiers de la sécurité, y compris la police, les services de renseignement, les établissements pénitentiaires, les pompiers et les forces armées, deviennent de plus en plus complexes, dangereux et moins soutenus par la société. Ces métiers doivent être reconnus en priorité comme "**métiers pénibles**", ce qui justifie non seulement un statut de retraite adapté, mais assure également une plus grande stabilité au sein de ces organisations et un meilleur maintien de l'expertise.

Un statut (de retraite) adapté pour les métiers de la sécurité reconnaît les défis uniques, ainsi que l'épuisement physique et mental auxquels les employés de ces secteurs sont confrontés.

## Inconstitutionnalité

L'essence juridique de ces réformes des pensions réside dans la question de savoir si elles violent le **principe de confiance**, selon lequel les fonctionnaires ont droit à un système de retraite **stable et prévisible**. Le caractère disproportionné des réformes annoncées signifie qu'une charge indéfendable est spécifiquement imposée à notre corps de métier. Si cela est mis en œuvre, cela sera contesté en justice. La Cour constitutionnelle a déjà statué par le passé que les ajustements des pensions doivent respecter le **principe de sécurité juridique** et être proportionnés.

Il est donc très douteux que les plans résistent à l'épreuve du droit constitutionnel s'ils entraînent des conséquences financières négatives importantes pour un grand nombre de fonctionnaires.

## Réformes des pensions et durabilité : les conséquences économiques d'une crise de démotivation

Les réformes des pensions divulguées semblent motivées par la nécessité plus large de maintenir les coûts des retraites sous contrôle dans une société vieillissante. Bien que le fait de faire travailler les fonctionnaires plus longtemps soit perçu comme une mesure d'économie, le gouvernement devra trouver un **équilibre** entre les avantages financiers du

---

5

<https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/10/14/defensie-over-pensioenmaatregel-regeringsonderhandelaars-bruut/>

travail prolongé et les coûts liés à une baisse de la productivité du travail et à l'augmentation des dépenses de santé.

Dans le contexte belge, aucun effort n'a encore été fait pour étudier les effets du vieillissement au sein des services de police, notamment en ce qui concerne l'absentéisme, le départ, le recrutement et les coûts. Des études et des rapports internationaux montrent que l'âge moyen croissant des fonctionnaires de police est lié à une augmentation de l'absentéisme et des maladies de longue durée. Ces facteurs pèsent d'autant plus lourd dans les **métiers pénibles** où les conditions de travail entraînent une grande pression physique et mentale. L'incertitude liée aux réformes aggrave encore cette situation.<sup>6</sup>

Une **bonne politique sociale coûte moins cher** à l'État à long terme. Les employés qui se sentent valorisés et qui ont une sécurité quant à leur avenir restent en **meilleure santé**, et le **taux d'absentéisme est bien plus faible**.

De plus, le vieillissement a des conséquences directes sur les coûts salariaux. Les employés plus âgés ont **des salaires plus élevés** en raison de leur ancienneté et de leurs spécialisations, ce qui **augmente les coûts salariaux globaux**. Cela rend difficile le respect des limites budgétaires, d'autant plus que la sortie des agents âgés est freinée et qu'il n'est pas possible de compenser avec une arrivée fluide de jeunes recrues à revenu inférieur.

Défis liés au recrutement : Chaque année, la police doit attirer des milliers de nouveaux employés, mais le vieillissement du personnel rend la police moins attrayante et rend plus difficile l'intégration rapide et efficace des jeunes recrues dans une organisation vieillissante.

Tout cela conduit à des coûts plus élevés à plusieurs niveaux, ce qui met davantage la pression sur le budget.

Cette situation est conforme aux tendances plus larges observées dans les métiers de la sécurité, où les coûts associés au maintien au travail des employés plus âgés **dépassent** souvent **les dépenses supplémentaires** liées à l'absentéisme et à la perte de productivité.

Lorsque les policiers sont démotivés en raison de l'incertitude concernant leur retraite et leurs revenus, cela entraîne non seulement des départs anticipés et des dommages à l'image de l'organisation, mais également des dépenses plus élevées en raison de l'absentéisme et des coûts de santé.<sup>7</sup>

## Estimation des coûts d'une augmentation de l'âge de la retraite

La proposition de relever l'âge de la retraite des fonctionnaires de police et du personnel CALog en Belgique de 58 ans (NAVAP) à 67 ans entraîne des coûts financiers importants et

<sup>6</sup> <https://tijdschriftvoorhrm.nl/vergrijzing-en-loopbaanverwachting-politie/>

<sup>7</sup>

<https://www.hrpraktijk.nl/topics/ziekteverzuim-re-integratie/nieuws/ziekteverzuim-politie-sterk-omhoog-door-reorganisatie>

contribue au vieillissement du corps de police, ce qui, à terme, nuit à l'efficacité et à la capacité opérationnelle de l'organisation policière.

Voici une estimation des conséquences des intentions divulguées concernant les réformes des pensions pour la police, couplée à une solution équilibrée dans laquelle un âge de la retraite de 60 ans maximum est une alternative réaliste et défendable.

### **Analyse financière : pas d'économie mais des dépenses supplémentaires**

Bien que l'augmentation de l'âge de la retraite semble initialement générer des économies en retardant le versement des pensions, le calcul ci-dessous montre que ce n'est pas le cas. Les coûts salariaux des employés plus âgés sont en effet plus élevés que les économies réalisées grâce au report de leur retraite.

Les deux coûts — pension publique et salaire des fonctionnaires de police — doivent être payés à partir du même budget gouvernemental, ce qui différencie fondamentalement notre statut de celui des travailleurs privés et des indépendants, qui ne deviennent une charge pour le gouvernement qu'au moment de leur retraite.

Le calcul suivant est une estimation approximative destinée à amorcer le débat, afin que nos gouvernements soient, espérons-le, incités à étudier plus en profondeur l'impact des mesures et leurs conséquences.

Lors du calcul de l'**impact** de l'allongement de la carrière des fonctionnaires de police de 9 ans, il est essentiel de se concentrer sur le **coût net supplémentaire** pour le gouvernement. Cela s'explique par le fait que le gouvernement récupère une grande partie des dépenses brutes telles que les salaires et les pensions via les impôts et les cotisations sociales. Les dépenses brutes donnent donc une image biaisée du véritable coût, car une part importante de ces dépenses revient directement dans les caisses de l'État.

### **Pourquoi se baser sur le net ?**

- Impôts et cotisations sociales : Les fonctionnaires de police contribuent une part de leur salaire et de leur pension sous forme d'impôts et de cotisations sociales. Cela signifie qu'une partie des dépenses brutes effectuées par le gouvernement retourne dans ses caisses.
- Impact réel : **Le coût net**, qui prend en compte ces revenus retournés, donne une image plus **réaliste** de l'impact réel sur le budget public.

Coûts supplémentaires nets pour le gouvernement fédéral et local : En tenant compte de ces revenus fiscaux, le coût net supplémentaire estimé pour le gouvernement en cas d'allongement de la carrière des fonctionnaires de police de 9 ans serait d'environ **3,27 milliards d'euros** sur une période de 9 ans. Cela inclut également une réduction des coûts de pension si le calcul de la pension est basé sur les 20 dernières années ou l'ensemble de la carrière, ce qui entraînerait des pensions plus basses et donc des économies supplémentaires. Ce chiffre est comparable à l'étude commandée par la Défense, en tenant compte des effectifs des deux institutions.



Ces estimations nécessitent un affinement supplémentaire, en fonction des données précises sur l'évolution des salaires et la répartition exacte des pensions.

## **Toutefois, ces calculs montrent que les plans coûteront des milliards d'euros à l'État et laisseront la Police intégrée dans un état critique.**

L'extension de la carrière des fonctionnaires de police et du personnel CALog de 58 ans (NAVAP) à 67 ans entraîne donc **des inconvénients financiers et opérationnels considérables**. Cette approche n'est pas seulement plus coûteuse pour l'État, mais elle compromet également le rajeunissement du corps de police, crucial pour maintenir une police intégrée moderne et efficace.

Bien que le report des versements des pensions semble offrir des économies en théorie, les calculs montrent qu'il ne s'agit que d'une illusion. Les **coûts salariaux** des fonctionnaires de police plus âgés et du personnel CALog sont bien plus élevés que les coûts des agents plus jeunes, et ces coûts augmentent encore plus lorsque les employés restent en fonction plus longtemps. Les policiers plus âgés se trouvent dans une échelle salariale plus élevée en raison de leur ancienneté.

### **Un âge de la retraite raisonnable pour les métiers de la sécurité**

**Exigences physiques et mentales des métiers de la sécurité** : Les métiers dans le secteur de la sécurité publique, tels que la police, la défense et les services de renseignement, nécessitent une grande résistance physique et mentale. S'attendre à ce que ces employés continuent de fonctionner pleinement jusqu'à 67 ans est irréaliste. La charge que ces métiers imposent rend une telle extension de la carrière irréalisable.

**Croissance de l'espérance de vie en bonne santé par rapport à l'espérance de vie générale** : Une étude de l'*Institute for Health Metrics and Evaluation (IHME)* de l'Université de Washington, publiée en mai 2024<sup>8</sup>, montre que **l'espérance de vie en bonne santé** n'augmentera que de 2,6 ans **entre 2022 et 2050**. En Europe de l'Ouest, où l'espérance de vie est historiquement élevée, on s'attend à une **augmentation de seulement 1,5 à 2 ans**. Cela signifie que, bien que les gens vivent plus longtemps, ils vivront également plus longtemps avec des maladies chroniques et des limitations. Il est donc déraisonnable, étant donné la nature particulièrement pénible du métier de policier, de les faire travailler 9 ans de plus, car ils ne resteront pas en bonne santé aussi longtemps.

**Primes d'assurance plus élevées pour les métiers de la sécurité** : Les fonctionnaires de police et autres employés du secteur de la sécurité paient des primes plus élevées pour les assurances vie et accident, car notre métier est considéré comme difficile et risqué par les assureurs. Malgré cette reconnaissance négative des dangers et de la pénibilité du métier par les assureurs, les gouvernements semblent ignorer les risques supplémentaires pour ces travailleurs en les obligeant à travailler plus longtemps.

**Âge légal de la retraite en Belgique** : L'âge légal de la retraite en Belgique sera

---

<sup>8</sup> <https://www.healthdata.org/news-events/newsroom/news-releases>

progressivement relevé de 65 ans en 2025 à 67 ans en 2030. Cependant, **l'âge effectif moyen** de départ à la retraite (considérant les trois statuts : salarié, fonctionnaire et indépendant) se situe autour de **61,5 ans** et pourrait atteindre environ 64 ans d'ici 2030. Les **métiers de la sécurité** seront donc **touchés de manière disproportionnée** par l'augmentation de l'âge de la retraite à 67 ans, alors que d'autres professions partiront plus tôt à la retraite. C'est le monde à l'envers !

**Abolition de la NAPAP** : La NAPAP (non-activité préalable à la pension), qui offrait jusqu'à récemment une certaine flexibilité aux travailleurs âgés de la Police intégrée, a été supprimée par l'arrêté royal du 29 juin 2023. Cela augmente la pression sur les fonctionnaires de police pour qu'ils travaillent plus longtemps. Aucune autre catégorie professionnelle n'est aussi lourdement impactée par la suppression de ces régimes.

**Vieillesse du corps de police** : Le vieillissement du corps de police représente un autre problème majeur. En maintenant les policiers plus âgés en poste, le recrutement et la progression des jeunes recrues sont freinés, ce qui entraîne divers problèmes :

- **Limitations physiques** : À mesure que les policiers vieillissent, il devient également plus difficile d'effectuer des tâches physiquement et mentalement exigeantes telles que : les services de nuit, les longues journées de travail irrégulières, les interventions exigeantes et les patrouilles, les interventions judiciaires complexes, les analyses techniques et l'assistance d'urgence. Cela conduit souvent à des problèmes de santé, à une augmentation de l'absentéisme et à une baisse des performances. Il n'est pas possible de trouver une fonction administrative ou un poste allégé pour chaque policier plus âgé sans mettre en danger la capacité opérationnelle globale de la police.
- **Coûts de santé et absentéisme** : Les travailleurs âgés souffrent généralement de plus de problèmes de santé, ce qui entraîne des coûts médicaux plus élevés et davantage d'absences. Cela augmente la pression sur les autres employés et réduit la productivité du corps de police.

**Recrutement réduit des jeunes** : Le maintien en poste des employés plus âgés limite également les possibilités de recruter de jeunes talents. Cela a plusieurs conséquences :

- **Coûts moindres pour les jeunes travailleurs** : Les jeunes recrues coûtent généralement moins cher, ce qui allège la pression financière sur le gouvernement. Limiter l'entrée de jeunes employés est donc une **occasion manquée** de développer une police plus efficace, flexible et économique.
- **Perte d'innovation** : Les jeunes fonctionnaires de police apportent de nouvelles compétences et de nouvelles perspectives, notamment en matière de technologies modernes et de gestion des problèmes sociétaux actuels. En limitant l'arrivée de jeunes talents, **la police perd** l'occasion de se moderniser et de rester connectée à la société.

**Impact sur l'efficacité des services de police** : Un corps de police plus jeune est mieux à même de répondre aux changements dans la société, comme les avancées technologiques et l'augmentation de la cybercriminalité. L'augmentation de l'âge de la retraite entrave cette adaptation et conduit à plusieurs problèmes :



- **Un corps moins dynamique** : Les jeunes collègues peuvent généralement réagir plus rapidement, à la fois physiquement et mentalement. Un corps vieilli est **moins dynamique**, ce qui entraîne une perte d'efficacité.
- **Temps d'attente prolongé pour les promotions** : Lorsque les travailleurs plus âgés restent plus longtemps, l'avancement vers des postes plus élevés est retardé, ce qui démotive les jeunes employés et **diminue l'attrait d'une carrière** dans la police.

### **Obliger les policiers à travailler plus longtemps : un choix politique erroné !**

1. **La pénibilité du travail policier** : Le travail policier est physiquement et mentalement exigeant, et des études montrent que les métiers pénibles entraînent une usure physique et mentale plus rapide. Il est donc injuste et irresponsable d'exiger des policiers qu'ils travaillent 9 ans de plus.
2. **Risques d'un corps de police vieillissant** : Prolonger la carrière jusqu'à 67 ans augmente la probabilité de problèmes physiques et mentaux, ce qui met en danger non seulement la sécurité des employés, mais aussi celle des citoyens. De plus, le vieillissement du corps de police entrave le recrutement de jeunes recrues, entraînant des coûts supplémentaires dus à l'absentéisme et à la surcharge des employés restants.
3. **Traitement inéquitable par rapport à d'autres professions** : Dans d'autres secteurs, l'âge de la retraite est progressivement relevé de seulement 2 ans, tandis que les policiers doivent, dans le meilleur des cas, faire face à une augmentation de 9 ans. Cela est injuste, compte tenu de la pénibilité physique et mentale spécifique au travail policier.
4. **Conséquences de la pression mentale et physique** : Les policiers sont déjà confrontés à une charge de travail élevée, souvent source de burn-out et de problèmes de santé. L'incertitude concernant l'âge de la retraite augmente cette pression, entraînant plus d'absentéisme et de démotivation. Une politique de retraite appropriée doit tenir compte des lourdes charges que ces métiers imposent.

### **Danger pour le recrutement et la continuité**

La combinaison de conditions de retraite plus strictes et de la suppression du NAPAP entraînera un exode massif de fonctionnaires de police expérimentés. Ce qui est souvent négligé, c'est que les employés ayant entre 15 et 30 ans d'expérience peuvent également quitter rapidement le service pour rejoindre le secteur privé, où les conditions de travail sont plus attractives. SYPOL.be reçoit chaque semaine des signes clairs qu'un "brain drain" se produit également dans cette catégorie de personnel.

Ces facteurs risquent de conduire à une **véritable implosion des services de sécurité** dans un avenir proche, avec des conséquences potentiellement graves pour **l'application de la loi et la sécurité publique**.

Les projets de réforme des pensions au sein de la Police intégrée mettent donc en péril non seulement l'avenir des fonctionnaires de police, mais aussi la sécurité de la population belge.

### **SYPOL.BE plaide pour :**

- **Un âge de la retraite équilibré et acceptable, tout en maintenant les droits à pension** et un bon équilibre entre expérience et intégration de jeunes recrues.

- **Encourager le recrutement ciblé de jeunes fonctionnaires de police** en offrant des conditions de travail et de formation compétitives (Bologna déclaration). Cela rajeunit l'organisation, la rend plus efficace et la prépare mieux aux défis futurs.
- Envisager le développement de programmes complémentaires pour **faciliter la transition des employés âgés** vers la retraite, avec des options comme **la retraite à temps partiel**, afin de conserver l'expérience sans bloquer complètement les nouvelles embauches.

## **Cette approche permettrait de mieux soutenir l'efficacité et la gestion des coûts de l'organisation policière tout en la préparant à l'avenir.**

### **Un âge de la retraite équilibré : 60 ans**

Un **âge de la retraite défendable** pour les fonctionnaires de police devrait à terme être de **60 ans maximum**. Cet âge tient compte à la fois de la faisabilité financière pour l'État et des capacités physiques et mentales des policiers plus âgés. Bien entendu, la possibilité de travailler plus longtemps pourrait encore être offerte, avec compensation, pour ceux qui le **peuvent et le souhaitent**. Voici les raisons pour lesquelles cela constitue un meilleur compromis :

- **Santé et capacité de travail** : Un âge de la retraite de 60 ans permet aux fonctionnaires de police de cesser de travailler avant que des problèmes physiques et mentaux ne les accablent trop. Cela permet de prévenir l'absentéisme prolongé et les coûts de santé.
- **Équilibre financier** : En fixant l'âge de la retraite à 60 ans, l'État peut trouver un équilibre entre les coûts des pensions et des salaires. Les employés plus âgés, avec des salaires plus élevés, ne restent pas inutilement longtemps en fonction, tandis que les jeunes recrues, moins coûteuses, peuvent progresser plus rapidement.
- **Maintien de la capacité opérationnelle** : Cet âge permet un **rajeunissement du corps** de police, assurant que l'organisation reste dynamique et flexible, ce qui est essentiel dans une société moderne confrontée à des défis de sécurité complexes. De plus, une organisation dotée d'un statut (de retraite) adapté reste suffisamment attractive pour pouvoir encore concurrencer, dans une certaine mesure, d'autres catégories professionnelles.
- **Proportionnalité avec les autres statuts et l'espérance de vie en bonne santé** : L'âge de 60 ans garantit une **proportionnalité** par rapport aux autres **statuts (salarié, indépendant)**, où une augmentation progressive de seulement 2 ans est imposée, ainsi que par rapport aux années supplémentaires **d'espérance de vie en bonne santé** prévues d'ici 2050. Il convient de rappeler que le régime NAPAP, avec la retraite à 58 ans, avait déjà été relevé de 4 ou 2 ans par rapport aux âges de préférence antérieurs de 54 ou 56 ans ! Finalement, les employés de cette période devraient donc fournir un effort de 6 ou 4 ans, ce qui est toujours bien plus élevé que la moyenne des autres statuts.

## **Pour conclure**

Au sein de la Police intégrée, de nombreux autres domaines permettent de réaliser des économies importantes sans toucher aux acquis des employés. Ainsi, la cession ou la rénovation en profondeur des infrastructures immobilières très vieillissantes, qui coûtent aujourd'hui énormément en maintenance et en énergie, permettrait une économie structurelle et durable considérable. Il ne manque plus que la volonté politique pour réaliser ces investissements uniques mais très rentables.

La modernisation des systèmes informatiques, notamment au sein de la Police fédérale, pourrait également entraîner d'énormes économies d'heures de travail. Actuellement, les enquêteurs fédéraux doivent, par exemple, saisir au moins sept fois les mêmes données dans différentes applications logicielles lors de procédures de base telles que des perquisitions combinées à des arrestations et des interrogatoires. Ces systèmes obsolètes entraînent une énorme quantité d'heures de travail inutiles, et le risque d'erreurs est considérablement accru, ce qui génère à nouveau des coûts supplémentaires pour les corrections.

## **Votre équipe SYPOL**