

	NATIONAAL SYNDICAAT VAN HET POLITIE- EN VEILIGHEIDSPERSONEEL	26 januari 2012
	NSPV Info	

TOEKOMSTIGE GEPENSIONEERDEN :

U BENT BIJNA ALLEMAAL BETROKKEN !!!

U weet ongetwijfeld dat de wet van 28 december 2011 belangrijke wijzigingen aanbrengt aan de pensioenen van de openbare sector, die van toepassing zijn sinds 1 januari 2012. Die maatregelen hebben betrekking op :

- ⊗ *de minimumleeftijd en minimimloopbaanduur om een vervroegd rustpensioen te kunnen genieten ;*
- ⊗ *het tantième voor de pensioenberekening ;*
- ⊗ *de gemiddelde wedde die in aanmerking wordt genomen voor de pensioenberekening ;*
- ⊗ *het aantal periodes van vrijwillige loopbaanonderbreking die kunnen worden opgenomen.*

Die wijzigingen hebben niet enkel betrekking op de openbare diensten, maar eveneens – althans wat een deel van die maatregelen betreft – op de personeelsleden van de politiediensten. Artikel 3 van de wet van 30 maart 2001 betreffende het pensioen van het personeel van de politiediensten en hun rechthebbenden bepaalt het volgende : “Onder voorbehoud van de bijzondere bepalingen van deze wet, genieten de personeelsleden die een vaste of een door of krachtens de wet daarmee gelijkgestelde benoeming hebben bekomen, de rustpensioenregeling die van toepassing is op de ambtenaren van het algemeen bestuur van het Rijk.”

Het is dan ook duidelijk dat die nieuwe wet volledig of gedeeltelijk op u betrekking kan hebben, naargelang uw leeftijd, naargelang u lid bent van het operationele kader of van CAllog, maar ook naargelang uw rang en uw korps van oorsprong.

Hieronder geven we een overzicht van die wijzigingen.

1. De minimumleeftijd en minimimloopbaanduur om een vervroegd rustpensioen te kunnen genieten.

- Algemene regelgeving

Om vervroegd rustpensioen te kunnen genieten, moet aan twee voorwaarden worden voldaan : Men moet een bepaalde leeftijd hebben bereikt en voldoende dienstjaren hebben.

Tot 1 januari 2012 bedroeg de minimumleeftijd 60 jaar en de minimale loopbaanvoorwaarde 5 jaar.

De twee voorwaarden zijn dus cumulatief. Iedereen was op de hoogte van de leeftijdsvoorwaarde, maar veel minder van de loopbaanvoorwaarde. En niet zonder reden ! Iedereen voldeed aan die voorwaarde aangezien die slechts vijf jaar betrof.

Vanaf 2013 zal de minimumleeftijd waarop men op vervroegd pensioen kan vertrekken (= pensioen op aanvraag) jaarlijks met zes maanden worden verhoogd om in 2016 op 62 jaar te komen, op voorwaarde dat het personeelslid **40 dienstjaren** heeft !

Uitzonderingen zijn voorzien voor :

- ⊗ personen met een lange loopbaan ;
- ⊗ personen die op een gegeven ogenblik tussen 2013 en 2016 voldoen aan de voorwaarden om een vervroegd pensioen te bekomen, behouden dat recht, ongeacht de latere werkelijke ingangsdatum van zijn pensioen ;
- ⊗ het rijdend personeel van de NMBS en het personeel van het leger en de politie.

Samengevat :

Jaar	Minimumleeftijd	Minimumloopbaanduur	Uitzondering voor lange loopbanen
2012	60 jaar	5 jaar	
2013	60 jaar en 6 maand	38 jaar	60 jaar in geval van een loopbaan van 40 jaar
2014	61 jaar	39 jaar	60 jaar in geval van een loopbaan van 40 jaar
2015	61 jaar en 6 maand	40 jaar	60 jaar in geval van een loopbaan van 41 jaar
Vanaf 2016	62 jaar	40 jaar	60 jaar in geval van een loopbaan van 42 jaar 61 jaar in geval van een loopbaan van 41 jaar

- **De politie**

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen de personeelsleden die op een voorkeursleeftijd op pensioen konden gaan en de andere personeelsleden.

Welke zijn die voorkeursleeftijden en welke personeelsleden waren betrokken ?

Voor wie ?	Leeftijd voor pensioen op aanvraag	Loopbaanduur
Leden van het agentenkader, basiskader en middenkader	58 jaar	20 jaar
Personneelsleden die op 30 april 1999* onderworpen waren aan het statuut van het <u>operationele</u> korps van de rijkswacht * 1 december 2000 voor de leden van de bijzondere korpsen die werden geïntegreerd in de rijkswacht (zeewaartpolitie, luchtvaartpolitie, spoorwegpolitie).	Basis- en middenkader : 56 jaar Officierskader : • PC : - Adjunct en Adjunct-chef ingeschaald in O2 op 01/04/2001 : 56 jaar - Officiëren ingeschaald in O1, O2, O3, O4, O4bis op 01/04/2001 : 54 jaar - Officiëren ingeschaald in O1, O2, O3, O4, O4bis na 01/04/2001 : 56 jaar - HCP : - Ingeschaald in O5 en O6 : 56 jaar - Ingeschaald in O7 : 58 jaar	20 jaar
Personneelsleden die op 30 april 1999 als <u>militair</u> aangewezen waren om te dienen in het administratief en logistiek korps van de rijkswacht	Niveau B, C of D van het CALog : 56 jaar Niveau A van het CALog : - ingeschaald in de weddenschaal AA2, AA3 of A2A : 54 jaar - ingeschaald in de weddenschaal AA4, AA5, A3A of A4A : 56 jaar - ingeschaald in de weddenschaal A5A : 58 jaar	20 jaar

Die leeftijden van 54, 56 en 58 jaar (ge vrijwaarde pensioenleeftijden) blijven van toepassing op de betrokken personeelsleden. Wat met de loopbaanvoorwaarde ? Gaat het nog steeds over 20 jaar ?

Sinds de publicatie van de wet werd ons steeds gezegd en herhaald – zowel door onze politie-instanties als door de PDOS (Pensioendienst voor de Overheidssector) en het ministerie – dat men niet zou raken aan de voorkeursleeftijden (dat lijkt ons heel duidelijk), noch aan de voorwaarde gekoppeld aan de loopbaanduur. Dat werd ons nogmaals bevestigd op 25 januari laatstleden tijdens een informatievergadering. De wet, zoals ze is opgesteld, biedt ons echter geen volledige waarborg wat dat punt betreft...

- **En de andere personeelsleden ?**

Voor ALLE andere personeelsleden, namelijk de leden van het **CALog** (behalve ex-militairen) en de leden van het officierskader (behalve ex-rijkswachters) bestond geen enkele voorkeursleeftijd. Zij konden dan ook het pensioen op aanvraag bekomen onder dezelfde voorwaarden als de ambtenaren. Zoals reeds gemeld, zijn voornoemde wijzigingen (algemene regelgeving) duidelijk van toepassing op de leden van het CALog (met uitzondering van de ex-militairen die een voorkeursleeftijd genieten).

De situatie van de **officieren** is niet altijd even duidelijk. Hoewel ze geen voorkeursleeftijd genieten (wat zou kunnen impliceren dat ze de algemene regelgeving volgen), is bovendien voorzien dat een koninklijk besluit, dat moet worden gepubliceerd vóór 1 maart 2012, de afwijkingen en nadere regels zal vaststellen voor de verlenging van de loopbaan tot meer dan 60 jaar voor functies met een voordeliger tantième (dat is het geval voor de operationele leden van de politie en bijgevolg voor de officieren).

Op dit ogenblik is er nog geen duidelijkheid. De informatie is tegenstrijdig, soms geruststellend, soms zorgwekkend. De politie belooft ons een voorkeursleeftijd en een verminderde loopbaanduur ten opzichte van de algemene regelgeving, zelfs een status quo ten opzichte van de vroegere bepalingen, maar de PDOS spreekt van een overgangperiode... Maar wie overgangperiode zegt, zegt wijziging op korte en middellange termijn ! Zodra we meer informatie hebben, brengen we u op de hoogte.

Wat in geval van promotie ?

Een hoofdinspecteur die zal overgaan (of is overgegaan) naar het officierskader, zal niet langer de voorkeursleeftijd van 58 jaar genieten en zal bijgevolg onderworpen zijn aan de eventuele nieuwe regelgeving. Wanneer het een hoofdinspecteur betreft die afkomstig is van de voormalige rijkswacht, zijn we geneigd te zeggen dat de gevrijwaarde pensioenleeftijd die tot dan toe vastgelegd is op 56 jaar, van toepassing blijft (deze mogelijkheid is voorzien in onze pensioenwet) ; sommigen geven echter een andere interpretatie aan de teksten en de vraag blijft dus onbeantwoord.

2. Het tantième voor de pensioenberekening

Wat is het tantième ?

Het tantième is een breuk die wordt toegepast in het kader van de pensioenberekening en die dus het bedrag van het pensioen bepaalt.

Enige verduidelijking omtrent de pensioenberekening lijkt ons aangewezen.

Bedrag van het pensioen = $\frac{\text{Gemiddeld salaris} \times \text{aantal dienstjaren (maanden en dagen)}}{\text{tantième}}$

Het algemene tantième voor het openbaar ambt bedraagt $1/60^{\text{ste}}$. Dat tantième wordt gebruikt voor de CALog-leden. Elk dienstjaar geeft recht op $1/60^{\text{ste}}$ van het gemiddelde salaris. Een volledige loopbaan telt minimum 45 dienstjaren. Het is voorzien dat het pensioen niet meer dan 75 % van het gemiddelde loon mag bedragen (met uitzondering van het leeftijdscomplement). Maar die 75 % wordt pas bereikt na 45 jaar ($75 \% \text{ van } 60 = 45$).

Voor de leden van het operationele kader (de meerderheid) is het tantième ingesteld op $1/50^{\text{ste}}$. Elk dienstjaar geeft dus recht op $1/50^{\text{ste}}$ van het gemiddelde salaris. In hun geval wordt het maximum van 75% dus bereikt na een loopbaan van 37 jaar en zes maand ($75 \% \text{ van } 50 = 37,5$).



De wet bepaalt dat geen enkel tantième voordeliger dan $1/48^{\text{ste}}$ mag worden toegepast voor prestaties verricht na 1 januari 2012. De personen die een voordeliger tantième genieten, zullen dat voordeel behouden voor de perioden vóór 1 januari 2012 maar het zal niet van toepassing zijn voor de prestaties verricht na die datum.

Gevolgen voor de politie

Deze nieuwe maatregel verandert niets aan de huidige situatie van vrijwel alle leden van de politie. Vrijwel alle leden, want sommige gemeenten pasten nog een voordeliger tantième toe ($1/45^{\text{ste}}$, zelfs $1/40^{\text{ste}}$). De betrokken personeelsleden zullen dus dat voordelige tantième behouden voor de reeds gepresteerde jaren, maar voor het einde van hun loopbaan zal $1/48^{\text{ste}}$ worden gehanteerd. Er dient te worden benadrukt dat die wijziging geen betrekking heeft op de personeelsleden die op 1 januari 2012 de leeftijd van 55 jaar hadden bereikt.

3. Gemiddelde wedde die in aanmerking wordt genomen voor de pensioenberekening

Hoe hoger het gemiddelde loon, hoe hoger het bedrag van het pensioen. Tot op heden stemde het gemiddelde loon, zowel voor het volledige openbare ambt als voor de politie, overeen met het gemiddelde loon van de laatste vijf jaar. In die periode ontvangt men, op enkele uitzonderingen na, het hoogste salaris uit de loopbaan.

Sinds 1 januari 2012 is die gemiddelde wedde gelijk aan het gemiddelde loon van de laatste 10 jaar, BEHALVE voor de personeelsleden die op 1 januari 2012 de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt.

Gevolgen

Wanneer het personeelslid in de loop van de laatste 10 jaar een verhoging of verschillende verhogingen heeft bekomen (tussenverhoging, baremieke verhoging of verhoging gekoppeld aan een verandering van kader), dan zullen zijn gemiddelde loon en bijgevolg ook het bedrag van zijn pensioen dalen.

De impact van die wijziging zal nihil, gering of groter zijn afhankelijk van de duur van de loopbaan en van de evolutie ervan.

4. Aantal periodes van vrijwillige loopbaanonderbreking die kunnen worden opgenomen

Voor het recht op en de berekening van het pensioen werden tot op heden de periodes van loopbaanonderbreking in aanmerking genomen ten belope van een bepaald percentage, zowel voor de volledige overheidssector als voor de politie.

Over het geheel genomen (we zullen hier niet dieper op ingaan) werden de eerste 12 maanden van (volledige of gedeeltelijke onderbreking) onderbreking kosteloos opgenomen. Na die 12 maanden werden 24 bijkomende maanden opgenomen indien de betrokkene of zijn (haar) echtgeno(o)t(e) die onder hetzelfde dak woont, kinderbijslag ontving voor een kind jonger dan 6 jaar.

Het lid kon eveneens persoonlijke bijdragen storten om die loopbaanonderbrekingen te valideren zodat ze in aanmerking zouden worden genomen voor de berekening van het pensioen.

De periodes van onderbreking die in aanmerking worden genomen (kosteloos of middels storting van de bijdragen) mochten niet meer dan 5 jaar bedragen.

Wat verandert er ?

De perioden van (volledige of gedeeltelijke) loopbaanonderbreking **na 31 december 2011** zullen slechts ten belope van maximum 12 maanden in aanmerking worden genomen voor de pensioenberekening.

Bepaalde uitzonderingen zijn voorzien en die beperking is niet van toepassing op :

- de perioden waarvoor de aanvraag werd ingediend vóór 28 november 2011 ;
- voor de personen die hun prestaties vrijwillig verminderen tot 4/5 van een voltijdse betrekking, zullen de perioden van afwezigheid worden gelijkgesteld met effectieve diensten ten belope van maximum 5 jaar ;
- voor de personen van 55 jaar of ouder die na 31 december 2011 een halftijdse loopbaanonderbreking of een loopbaanonderbreking van 1/5 nemen, wordt die grens van 60 maanden verhoogd met 24 maanden (halftijds) of 60 maanden (1/5).

Die wijzigingen hebben geen betrekking op thematische loopbaanonderbrekingen (ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezinslid, palliatieve zorgen). Een Koninklijk Besluit kan worden aangenomen om wijzigingen aan te brengen (aanpassen, aanvullen, wijzigen, intrekken).

5. Wat nog ?

In deze fase kunnen we niet meer vertellen. Andere wijziging zijn echter voorzien, meer bepaald inzake het overlevingspensioen, vrijwillige verlenging van de loopbaan na 65 jaar, leeftijdscomplement, enz.

Het **leeftijdscomplement** dat toegekend wordt voor prestaties na 60 jaar, zal in het beste geval pas worden toegekend vanaf 62 jaar. Aangezien het doel erin bestaat het werken na de pensioenleeftijd aan te moedigen, heeft het geen zin het complement toe te kennen vóór de leeftijd van 62 jaar.

We zullen uiteraard de overgangsbepalingen bestuderen die al dan niet zullen worden toegepast. Bepaalde personen kunnen vandaag immers dat leeftijdscomplement toegekend krijgen (omdat ze de leeftijd van 60 jaar reeds hebben bereikt). Zou een wetswijziging dat complement kunnen beïnvloeden voor die personen ? Met andere woorden : kunnen personen die vandaag het leeftijdcomplement genieten, worden benadeeld door de toekomstige wijzigingen (vermindering of zelfs afschaffing van het complement) ? De vraag blijft onbeantwoord.

We houden u op de hoogte zodra we een antwoord krijgen op onze vragen.

Bénédicte PONCELET
Permanente afgevaardigde