

De pensioenen van de lokale ambtenaren

De uitdaging

➔ Historisch overzicht van het pensioenstelsel in de lokale sector

Elke gemeente beschikt over eigen personeel om haar administratieve taken en andere opdrachten uit te voeren. Het personeelsbeheer is een bevoegdheid van gemeentelijk belang. De gemeenteraad bepaalt immers het kader, de rekruterings- en bevorderingsvoorwaarden en het geldelijk statuut van de ambtenaren. Deze gemeentelijke autonomie wordt echter ook geregeld door talrijke bepalingen inzake administratief toezicht, tuchtregime, circulaires en sector-overeenkomsten.

De gemeenten zijn (sinds de wet van 25 april 1933) verplicht om hun personeelsleden een pensioen te garanderen, zowel de definitieve personeelsleden als de rechthebbenden. In tegenstelling tot de werkgevers van de privésector, de Federale Overheidsdiensten en de gemeenschaps- en gewestministeries, dragen de provinciale en lokale besturen zelf integraal de last van de pensioenen van hun vastbenoemde ambtenaren en hun rechthebbenden zonder tegemoetkoming van de federale overheid.

Om deze verplichting te kunnen nakomen bestonden er tot de laatste hervorming van 24 oktober 2011 verschillende pensioenstelsels naast elkaar. De wet van 6 augustus 1993 (wet-Willockx), die vier pensioenstelsels ("pools") bekrachtigde, vormde een belangrijke tussenfase voor de pensioenen van het vastbenoemde personeel.

Tot **pool 1** traden de besturen toe die aangesloten waren bij de Omslagkas der Gemeentelijke Pensioenen, die in 1987 werd overgeheveld van het Ministerie van Binnenlandse Zaken naar de **Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten** (RSZPPO). **Pool 2** groepeerde alle nieuwe aansluitingen sinds 1987 (vooral grote steden die hun eigen pensioensysteem verlieten).

Het pensioenstelsel van de RSZPPO is gebaseerd op het repartitieprincipe: de bijdragen die worden ingehouden op

de lonen van de actieve statutaire ambtenaren dienen om de lopende pensioenen te betalen. Beide groepen (pools) werden strikt afzonderlijk beheerd en de evolutie van de pensioenlast hing uitsluitend af van de dynamiek van de pool waartoe het lokale bestuur behoorde. De RSZPPO beschikte ook over een reservefonds en een egalisatiefonds, die dienst deden als beheers- en corrigerende instrumenten.

De niet-aangesloten gemeenten hadden hun eigen pensioenfondsen (gebaseerd op het kapitalisatieprincipe) waarvan ze het beheer toevertrouwden aan een erkende verzorgingsinstelling (**pool 3**) ofwel zelf het beheer waarnamen (**pool 4**).

Een vijfde stelsel (**pool 5**) bevatte het pensioenfonds van de geïntegreerde politie en werd bij de politiehervorming ingesteld door de wet van 6 mei 2002.

Op 1 januari 2012 werd een nieuw pensioenmodel voor de lokale besturen van kracht door de goedkeuring van de wet van 24 oktober 2011. Alle pensioenstelsels (de zogenaamde "pools") zijn voortaan verenigd in één "gesolidaariseerd pensioenfonds"¹.

Behalve de problematiek van de pensioenen van de **statutaire ambtenaren**, zijn ook de pensioenen van het **contractueel personeel** en van de **lokale mandatarissen** de laatste jaren steeds belangrijker geworden.

➔ Factoren die de pensioenproblematiek verscherpen

Een grondige hervorming van de financiering van de pensioenen was onontbeerlijk geworden. De titel van de wet is voldoende duidelijk over het nagestreefde doel: "*Wet tot vrijwaring van een duurzame financiering van de pensioenen van de vastbenoemde personeelsleden van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten*".

¹ De gemeenten zijn automatisch bij dit fonds aangesloten maar sommige hebben gebruikgemaakt van de toegestane termijn tot 15 december 2011 om uitdrukkelijk aan te vragen niet bij het nieuwe gesolidaariseerde fonds te worden aangesloten.

Naast de moeilijkheden die alle pensioenstelsels kenden, vooral door de vergrijzing van de bevolking, hebben specifieke fenomenen de financiering van de pensioenen van het statutair personeel kwetsbaar gemaakt.

De manier waarop het pensioenstelsel van pools 1 en 2 werd gefinancierd is **gebaseerd op het repartitieprincipe** dat alleen geldt voor het statutair personeel van de lokale besturen. De vrij smalle basis van bijdragebetalers is de jongste jaren structureel kleiner geworden.

Volgende (soms oude) fenomenen hebben het financieringsprobleem verergerd:

→ De **fusie van de gemeenten** en de vele **herstructureeringen van de ziekenhuisinstellingen** hebben de som van de bijdragen gereduceerd die de RSZPPO ontving uit het ingestelde omslagsysteem terwijl de pensioen-

lasten aanzienlijk bleven. Deze twee elementen maken dat het "bijdragend kader" van het aantal lokale besturen afneemt (d.w.z. er steeds minder bijdragende personeelsleden zijn) terwijl de pensioenlasten in stijgende lijn gaan.

→ Recenter leidde de **politiehervorming** ertoe dat een groot aantal statutaire ambtenaren van pool 1 en 2 werden overgeheveld naar een nieuwe pool (5) gecreëerd om de last te dragen van de nieuwe pensioenen van het politiepersoneel vanaf 1 april 2001. De last van de lopende pensioenen van de vroegere leden van de gemeentepolitie bleef daarentegen voor de gemeentelijke pensioenstelsels (die geen bijdragen voor het politiepersoneel meer ontvingen).

→ Bij nieuwe aansluitingen (pool 2) werden de pensioenen vaak overgenomen tegen voordelige voorwaarden voor het lokaal bestuur om zo hun beslissing aan te moedigen tot het systeem toe te treden.

→ De methode van lokale besturen om **benoemingen** door te voeren **op het einde van de loopbaan** creëerde pensioenlasten voor werknemers die tijdens hun actieve periode weinig tot het systeem bijdroegen.

→ De **structurele daling van het aantal statutaire ambtenaren** ten opzichte van het aantal contractuelen.

Bekeken volgens type van statuut is het duidelijk dat de statutaire werkgelegenheid al jarenlang afneemt ten gunste van de contractuele werkgelegenheid. De financiering van de pensioenen van contractanten maakt echter deel uit van het algemeen stelsel van de sociale zekerheid (en niet van het systeem van de lokale besturen). Tijdens de periode 1995-2010 nam het aantal contractuele ambtenaren bij de lokale besturen voortdurend toe (+60 %) terwijl de evolutie van het aantal vastbenoemde personeelsleden vrijwel stationair bleef (+2,6 %). Daardoor daalde het aandeel van het statutair personeel in het totale personeelsbestand van 55,3 % in 1995 naar slechts 44 % in 2010.

Deze trend geldt niet voor alle categorieën van lokale besturen (tabel 1).

Bij het gemeentepersoneel daalt het aantal statutairen in absolute waarde (-6 215 VTE) tussen 1995 en 2010, terwijl het aantal contractuele ambtenaren in dezelfde periode met ongeveer 21 000 eenheden toenam. Het aandeel van het statutair personeel zakte bijgevolg van 53,4 % in 1995 naar 40,6 % in 2010.

Deze verhouding is nog kleiner voor de ziekenhuizen (35,3 %) en vooral voor de OCMW's (24,4 %).

De politiezones (die tot een aparte pool behoorden) kennen daarentegen dan weer een zeer hoge verhouding vastbenoemd personeel (95,5 %).

Door die evolutie wordt de financieringsbasis van de pensioenen voortdurend kleiner. Het gebrek aan nieuwe benoemingen zou deze trend nog kunnen versnellen, zoals ook de leeftijds piramide van het statutair personeel toont (*grafiek 1*). Heel wat statutaire ambtenaren zullen de komende

Tabel 1

Personeel van de lokale sector uitgedrukt in voltijds equivalent (VTE) volgens statuut en type werkgever

		Aantal VTE		Aandeel	
		1995	2010	1995	2010
Gemeenten	Contractanten	44 320	65 248	46,6 %	59,4 %
	Vastbenoemden	50 780	44 565	53,4 %	40,6 %
	Totaal	95 100	109 813	100 %	100 %
OCMW	Contractanten	24 192	49 420	60,1 %	75,6 %
	Vastbenoemden	16 061	15 941	39,9 %	24,4 %
	Totaal	40 253	65 361	100 %	100 %
Intercommunales	Contractanten	4 606	9 750	34,4 %	56,1 %
	Vastbenoemden	8 787	7 630	65,6 %	43,9 %
	Totaal	13 393	17 380	100 %	100 %
Provincies	Contractanten	3 557	5 565	27,9 %	38,1 %
	Vastbenoemden	9 189	9 024	72,1 %	61,9 %
	Totaal	12 746	14 589	100 %	100 %
Politiezones	Contractanten	1 980	1 452	11,3 %	4,5 %
	Vastbenoemden	15 601	31 105	88,7 %	95,5 %
	Totaal	17 581	32 557	100 %	100 %
Ziekenhuizen	Contractanten	17 812	23 059	50,2 %	64,7 %
	Vastbenoemden	17 683	12 556	49,8 %	35,3 %
	Totaal	35 495	35 615	100 %	100 %
Varia	Contractanten	1 098	2 654	30,3 %	50,7 %
	Vastbenoemden	2 529	2 577	69,7 %	49,3 %
	Totaal	3 627	5 231	100 %	100 %
Totaal	Contractanten	97 565	157 148	44,7 %	56,0 %
	Vastbenoemden	120 630	123 398	55,3 %	44,0 %
	Totaal	218 195	280 546	100 %	100 %

Bron: RSZPPO.

jaren met pensioen gaan, wat de pensioenkosten zal vergroten en tegelijkertijd de basis zal verkleinen om de pensioenlast te financieren. Doordat de levensverwachting toeneemt, vertraagt de “natuurlijke” vermindering van het contingent gepensioneerden. In feite heeft de problematiek een structureel karakter.

Om de moeilijker situatie van de financiering van de pensioenen tegen te gaan, moesten de percentages van de bijdragen de laatste jaren worden verhoogd, maar bleven ze ver onder de percentages die een evenwicht garanderen (dit vooral dankzij de inzet van beschikbare reserves van de RSZPPO). Zo bedroegen de percentages van de bijdragen die noodzakelijk zijn om een evenwicht te bereiken 38,5 % voor pool 1 en 48,5 % voor pool 2, wat een stijging zou hebben betekend van respectievelijk 8,5 % en 11,5 % ten opzichte van de percentages die in 2010 van toepassing waren. De vaststelling van “lagere” percentages (32 % voor pool 1 en 40 % voor pool 2) in 2011 impliceerde uiteraard een inhouding op de beschikbare reserves van de RSZPPO.

➔ De hervorming van het pensioenstelsel van het statutair personeel (wet van 24-10-2011)

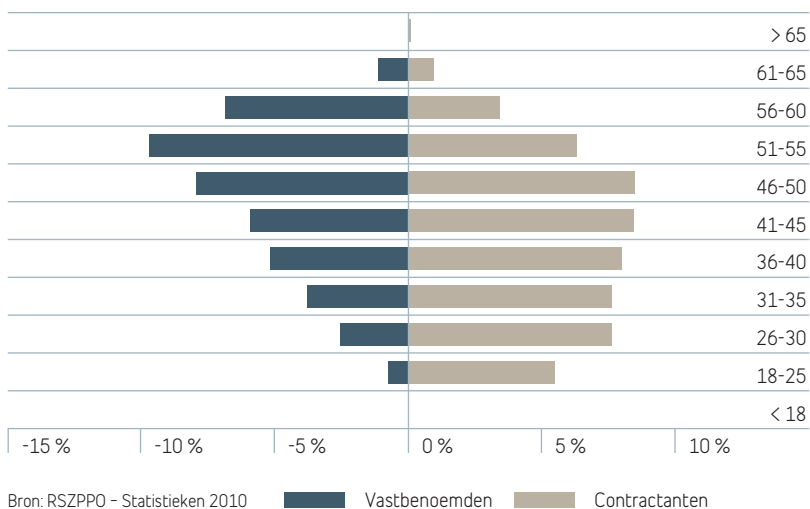
Aangezien de beschikbare reserves niet oneindig zijn om bijdragepercentages te kunnen blijven toepassen die lager liggen dan de evenwichtspercentages, was op korte termijn een grondige hervorming nodig van het financieringssysteem van de pensioenen van de lokale besturen.

Op voorstel van het technische comité van de pensioenen van de RSZPPO keurde de regering in oktober 2011 een hervorming goed voor een systeem van duurzame financiering dat elk jaar integraal de uitgaven voor pensioenen zal dekken zonder jaarlijks tekort. Het nieuwe financieringssysteem is gebaseerd op een evenwicht tussen twee grote principes: **solidariteit** en **verantwoordelijkheid**.

Bovendien kwam de grootst mogelijke solidariteit (die voortvloeit uit een veralgemeende en verplichte aansluiting) naar voor als de formule waarmee het laagste bijdragepercentage kon worden vastgelegd.

Grafiek 1

Leeftijdspiramide van het personeel van de lokale besturen volgens het statuut



1. De solidariteitscoëfficiënt

Een gedeelte van de uitgaven zal gedekt blijven in het kader van de solidariteit tussen alle besturen die bij het nieuwe gesolidariseerde stelsel zijn aangesloten. De uitgaven gefinancierd binnen dit solidariteitskader worden gedekt door een bijdragepercentage voor het basispensioen dat op termijn, na een overgangperiode, voor alle aangesloten werkgevers identiek zal zijn.

De regering heeft voorrang gegeven aan de onmiddellijke oprichting van een gefusioneerde lokale pool 1-2-3-4-5 vanaf 2012, met evenwel een geleidelijke gelijkstelling van de percentages. Het traject voor gelijkstelling varieert naargelang de pools. Het bijdragepercentage voor het basispensioen voor de eerste periode van vijf jaar is bepaald in de wet zelf (tabel 2).

Na 2016 zal het basisbijdragepercentage blijven toenemen. Om de besturen in staat te stellen het opmaken van hun begroting beter te plannen, schrijft de wet voor dat het basisbijdragepercentage voor het derde opeenvolgende jaar uiterlijk op 1 oktober aan de lokale besturen zal worden meegedeeld.

Tabel 2

Evolutie van de basisbijdragen (2012-2016)*

	2012	2013	2014	2015	2016
Pool 1	34 %	36 %	38 %	40 %	41,5 %
Pool 2	41 %	41 %	41 %	41 %	41,5 %
Pools 3 & 4	34 % ou 41 %	36 % ou 41 %	38 % ou 41 %	40 % ou 41 %	41,50 %
Pool 5 (PZ)	31 %	34 %	37 %	40 %	41,5 %

* De effectieve bijdragepercentages houden rekening met een korting door het inzetten van de reserves van de RSZPPO (cf. infra).

2. De responsabiliseringscoëfficiënt

De uitgaven die niet via de solidariteit worden gedekt, zullen worden gedekt door extra bijdragen van sommige werkgevers als individuele responsabilisering.

Niet alle werkgevers zullen deze extra bijdragen moeten betalen, maar enkel de besturen waarvoor de solidariteit momenteel deficitair is omdat de uitgaven die het systeem moet dragen groter zijn dan de bijdragen die het ontvangt. De responsabiliseringscoëfficiënt is voor alle geresponsabiliseerde besturen identiek en moet het mogelijk maken het budgettair evenwicht te herstellen door het nettotekort te dekken dat overblijft na de gestorte basispensioenbijdragen en de inzet van reserves.

Deze coëfficiënt is voor het jaar 2012 wettelijk vastgelegd op 50 % en zou de komende jaren nog verhogen. De niet-toegewezen reserves zullen eveneens voor een deel de belangrijkste responsabiliseringsfacturen dekken.

Welke coëfficiënt wordt toegepast, hangt af van de individuele situatie van elk betrokken bestuur, namelijk het verschil tussen de pensioenlast die door de solidariteit wordt gedragen en het basispercentage van de pensioenbijdragen die het betrokken lokaal bestuur zelf betaalt in het kader van de solidariteit. Deze bijkomende pensioenbijdragen komen op een afzonderlijke individuele factuur.

→ Invoering van een aanvullend pensioen (2e pijler) voor het contractueel personeel

De voortdurende stijging van het aantal contractuele ambtenaren ten opzichte van de statutaire schept een nijpend probleem van billijkheid omdat de pensioenrechten van de contractuele ambtenaar sterk verschillen ten opzichte van die van de statutaire ambtenaren. Bij een gelijk aantal arbeidsjaren en een gelijk loon geniet de statutaire ambtenaar immers een pensioen dat tweemaal hoger kan liggen dan dat van een contractuele ambtenaar. Om die situatie te corrigeren leggen steeds meer lokale besturen een groepsverzekering (2e pijler) aan om de contractuele ambtenaar een aanvullend pensioen te bieden dat zal worden uitbetaald wanneer hij met pensioen gaat of aan zijn rechthebbenden.

Het gebrek aan een kaderwet voor de aanvullende pensioenen van de overheidssector sluit niet uit dat er oplossingen worden uitgedokterd. Het belangrijkste initiatief dat voor de lokale besturen bestaat is de groepsverzekering op basis van vastgestelde bijdragen uitgewerkt door Ethias-Belfius onder de vleugels van de RSZPPO. Concreet verbindt een bestuur zich ertoe een bijdrage te storten die een percentage vormt van het jaarlijks loon (tussen 1 en 6 %) die recht geeft op het bijkomend pensioen.

Deze formule wordt gesteund door de Vlaamse Vereniging van Steden en Gemeenten (VMSG) en boekte heel wat succes in Vlaanderen, waar bijna 95 % van de lokale besturen een tweede pensioenpijler heeft ingevoerd. In Wallonië en Brussel zijn een tiental besturen tot deze formule toegetreden en hebben heel wat andere hun belangstelling laten blijken.

→ De problematiek van de pensioenen van mandatarissen

De wet van 8 december 1976 verplicht de gemeenten en OCMW's eveneens om de gewezen burgemeesters en schepenen en de vroegere OCMW-voorzitters een pensioen te garanderen.

Het rustpensioen gaat in op de eerste dag van de maand die volgt na het indienen van de aanvraag. Om aanspraak te kunnen maken op dit pensioen, moet de mandataris een aantal voorwaarden vervullen (wet 8.12.1976, art. 4): minstens 60 jaar zijn, zijn mandaat gedurende minstens 12 maanden hebben uitgeoefend sinds 31 december 1988 (of vóór die datum gedurende minstens 60 maanden) en de verplichte inhoudingen hebben betaald.

Het rustpensioen van een gewezen mandataris is afhankelijk van het jaarlijks basisloon (bij wet bepaald) en het aantal volledige maanden dat hij het betrokken mandaat heeft uitgeoefend.

De hervorming van het statuut van de lokale mandatarissen doorgevoerd door de wet van 4 mei 1999 verhoogde het basisloon van de mandatarissen en betekende een forse toename van de pensioenlasten voor de lokale besturen (vooral in de kleinere entiteiten).

De gemeenten kunnen reservefondsen aanleggen om deze pensioenlasten te dekken of met een verzekeringsmaatschappij een overeenkomst afsluiten.

→ De hervorming van de pensioenen van de overheidssector (december 2011)

Om de gevolgen van de vergrijzing van de bevolking op te vangen en in het kader van de sanering van de overheidsfinanciën, heeft de regering eind 2011 een reeks hervormingen doorgevoerd in het algemeen systeem van de pensioenen. Naast de hervorming van de financiering die specifiek was gericht op het systeem van de pensioenen van het statutair personeel van de lokale besturen (cf. *supra*), heeft de regering ook een hervorming goedgekeurd (wet van 28 december 2011) van de pensioenstelsels van de overheidssector. De voornaamste maatregelen die de

Overzicht van het regelgevend kader voor het wettelijk pensioen van de lokale ambtenaren en mandatarissen

Statutaire of vastbenoemde personeelsleden

De **basiswet op de pensioenen voor het personeel van de overheidssector dateert van 1844**. Deze wet werd reeds meermaals gewijzigd, maar de basisbeginselen ervan zijn nog steeds van toepassing. Zo ligt bijvoorbeeld het basistantième voor de berekening van de pensioenen nog steeds vast op 1/60e per dienstjaar en worden de pensioenen nog steeds beperkt tot 75 % van de gemiddelde wedde over de laatste vijf dienstjaren. Iemand met een beroepsloopbaan van 45 jaar maakt aanspraak op een volledig pensioen.

De **wet van 25 april 1933** en een **uitvoeringsbesluit van 1938** stellen een regime in dat de gemeenten verplicht hun personeel en hun rechthebbenden een pensioen te garanderen overeenkomstig de bepalingen die van toepassing waren op het personeel van de centrale administratie.

De **nieuwe gemeentewet van 26 mei 1989** heeft het grootste deel van de wet van 25 april 1933 vervangen. De artikelen 156 tot 169 van de nieuwe gemeentewet vormen nu de basis voor het pensioen van de vastbenoemde ambtenaren.

Voor het vastbenoemde personeel van de lokale besturen bestaan er vijf pensioenstelsels of pools. De **wet van 6 augustus 1993** betreffende de pensioenen van het vastbenoemde personeel van de lokale besturen maakt een onderscheid tussen vier pensioenstelsels. De **wet van 6 mei 2002** heeft er een vijfde pensioenstelsel voor de geïntegreerde politie aan toegevoegd:

- pool 1: het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de lokale besturen;
- pool 2: het stelsel van de nieuw bij de Rijksdienst aangesloten besturen;
- pool 3: het stelsel van de bij een voorzorginstelling aangesloten besturen;
- pool 4: het stelsel van de besturen met een eigen pensioenkas;
- pool 5: het fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie.

De **wet van 24 oktober 2011 tot vrijwaring van een duurzame financiering van de pensioenen van de vastbenoemde personeelsleden van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten**.

Deze wet stelt het gesolidariseerd pensioenfonds van de RSZPPO in met inwerkingtreding op 1 januari 2012. De financiering gebeurt voortaan met een basisbijdrage en een responsabiliseringsbijdrage.

De **wet van 28 december 2011** houdende diverse wijzigingen in de pensioenen van de overheidssector.

De contractuele personeelsleden

Volgens het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de **wet van 27 juni 1969**, met als titel "Bepalingen betreffende de personen die in de openbare sector tewerkgesteld worden", zijn de werknemers van de lokale en provinciale besturen, anders dan de vastbenoemde personeelsleden, onderworpen aan de volgende socialezekerheidsregelingen:

- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sectoren van de geneeskundige verzorging en van de uitkeringen;
- de pensioenregeling voor werknemers;
- de werkloosheidsregeling.

De contractuele werknemers volgen dus de gewone pensioenregeling zoals voor de werknemers uit de privésector. Opm. Er bestaat geen specifieke kaderwet voor de overheidssector rond de tweede pijler (aanvullend pensioen).

De mandatarissen

De **wet van 8 december 1976** verplicht de gemeenten en OCMW's om voor hun gewezen burgemeesters en schepenen alsook voor hun vroegere OCMW-voorzitters een pensioen te garanderen.

De **wet van 4 mei 1999** heeft de verloning en sociale voordelen van de burgemeester en schepenen aanzienlijk verbeterd. Ook de vergoeding van de OCMW-voorzitters werd opwaarts bijgesteld. Deze aanpassingen zijn uiteraard niet zonder gevolg: zij impliceren ook een wijziging op het vlak van de pensioenrechten.

De gemeenten en de OCMW's staan in voor de uitkering van een pensioen aan hun voormalige mandatarissen. Deze pensioenen komen rechtstreeks ten laste van het lokale bestuur. De regeling voorziet ook in een bijdrage die geheven wordt op de wedden van de burgemeester, schepenen of OCMW-voorzitter ten belope van 7,5 % van de brutobezoldiging.

Om voor het uitgeoefende mandaat een pensioen te genieten, moeten de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- de leeftijd van 60 jaar bereikt hebben;
- het mandaat minstens 12 maanden hebben uitgeoefend (60 maanden voor functies uitgeoefend vóór 31/12/1988);
- het pensioen is niet verenigbaar met de verdere uitoefening van het mandaat;
- de ontzetting uit een mandaat brengt het verlies van de pensioenrechten mee.

voorwaarden tot openstelling van het recht op het pensioen en de berekening ervan (voor het vastbenoemde personeel) wijzigen, zijn:

- het optrekken van de minimumleeftijd en de minimumduur van de loopbaan om vervroegd met pensioen te kunnen gaan;
- het afschaffen van de tantièmes die gunstiger zijn dan het tantième 1/48 (voor de lokale sector heeft deze maatregel vooral gevolgen voor het pensioen van de mandatarissen, waar de nieuwe formule tot gevolg heeft dat het maximumpensioen voor een volledige loopbaan slechts na 36 jaar – i.p.v. 20 jaar – wordt bereikt);
- een (meer restrictieve) herdefiniëring van de regels voor de gelijkshakeling van de loopbaanonderbreking, de vierdaagse werkweek en halftijdarbeid;
- de berekening van het pensioen is voortaan gebaseerd op het referteloon van de laatste 10 dienstjaren (i.p.v. de laatste 5).

Het kader op blz. 63-64 geeft een overzicht van de voornaamste wetteksten voor het wettelijk pensioen van de lokale ambtenaren en mandatarissen.

Financiële impact

De onvermijdelijke stijging van de pensioenlasten in de loop van de komende jaren zal op de gemeentefinanciën wegen, ofwel rechtstreeks op de personeelsuitgaven, ofwel onrechtstreeks via de overdrachtuitgaven (OCMW's, politiezones, ziekenhuizen).

De totale personeelsuitgaven van de gemeenten belopen volgens de rekeningen 2010 ongeveer 5 miljard EUR en vertegenwoordigen gemiddeld 42 % van de totale gewone uitgaven. Binnen deze uitgaven bedragen de pensioenlasten voor het statutair personeel 9,1 % van de personeelsuitgaven (*grafiek 2*).

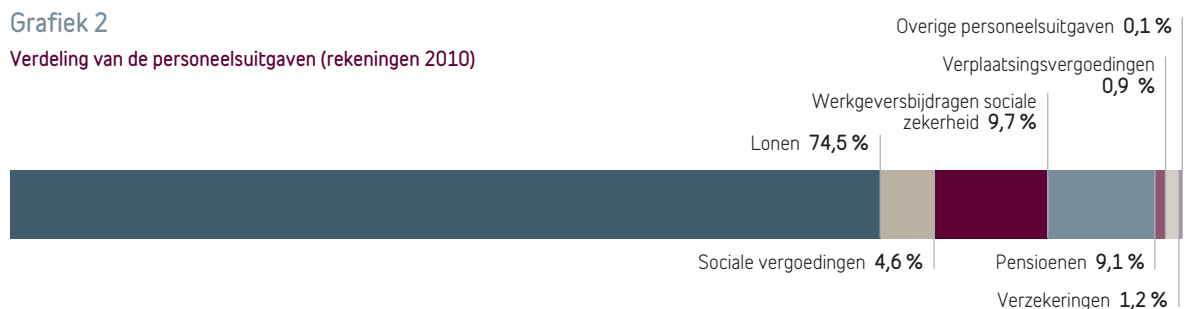
Regelgevend kader

Er bestaat een fundamenteel onderscheid in wettelijke pensioenregeling naargelang het gaat om statutair personeel dan wel om contractueel personeel of om mandatarissen.

Het instellen van het gesolidariseerd pensioenfonds en de progressieve stijgingen van de percentages van de (basis- en responsabiliserings)bijdragen die reeds wettelijk zijn vastgelegd voor de periode tussen 2012 en 2016, zullen uiteraard extra personeelskosten met zich brengen.

Grafiek 2

Verdeling van de personeelsuitgaven (rekeningen 2010)



Tabel 3

Evolutie van de basisbijdragen (2012-2016) (effectieve percentages rekening houdend met de aanwending van de reserves van de RSZPPO)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Pool 1	32 %	32,5 %	34 %	36 %	40 %	41,5 %
Pool 2	40 %	40,5 %	41 %	41 %	41 %	41,5 %
Pools 3 & 4	-	33 % ou 40,5 %	35 % ou 41 %	37 % ou 41 %	40 % ou 41 %	41,5 %
Pool 5 (PZ)	27,5 %	29 %	31 %	34 %	40 %	41,5 %

De impact kan echter van bestuur tot bestuur gevoelig variëren, met name naargelang van zijn huidige personeelsstructuur (verhouding statutaire ambtenaren) maar ook van het toekomstig personeelsbeleid (belang en termijn van nieuwe benoemingen).

De wet voorziet een geleidelijke convergentie van het **basisbijdrage**percentage, dat in 2016 voor alle lokale besturen op 41,5 % zou moeten uitkomen. Dankzij de aanwending van de nog beschikbare reserves binnen de RSZPPO (KB van 13 november 2011) zullen de effectieve bijdragepercentages echter kleiner zijn dan de percentages die bij wet zijn voorgeschreven (*tabel 3*).

Het effect van de stijging van de basisbijdrage zal verhoudingsgewijs gevoeliger zijn voor de lokale besturen uit pool 1 en 3 (waarvan het percentage tussen 2011 en 2016 zal verhogen met respectievelijk 9,5 % en 14 %).

Bij die basiscoëfficiënt komt nog het effect van de **responsabiliseringscoëfficiënt** die de lokale besturen moeten betalen, wanneer hun individuele pensioenlasten hoger liggen dan de ontvangsten uit de gestorte basisbijdragen. Deze coëfficiënt wordt jaarlijks vastgelegd door de RSZPPO voor het voorgaande jaar. Hij bedraagt 50 % voor het jaar 2012 en zal de komende jaren vermoedelijk toenemen. Een deel van de reserves van de RSZPPO zal ook dienen om deze responsabiliseringscoëfficiënt te verminderen met 9,39 % in 2012, 8,51 % in 2013 en 7,45 % in 2014.

De impact van deze responsabiliseringsbijdrage varieert per definitie zeer sterk van het ene bestuur tot het andere afhankelijk van de bijdragen van de nog actieve personen en van de reële pensioenlasten. Op basis van een simulatie die in 2010 door de RSZPPO werd uitgevoerd, zullen vermoedelijk 40 % van de besturen van pool 1 en alle besturen van pool 2 (behalve één) deze responsabiliseringsbijdrage verschuldigd zijn. De evolutie van de pensioenlasten verbonden aan deze responsabiliseringscomponent de komende jaren, zal afhankelijk zijn van het benoemingsbeleid, zowel individueel als voor de sector in zijn geheel. In dit opzicht is

het interessant om weten dat de leeftijds piramide van het statutair personeel een sterke concentratie vertoont binnen de hoogste leeftijdscategorieën (zie *grafiek 1* op blz. 61).

Anderzijds werd ook een systeem uitgewerkt om de perverse effecten van late benoemingen te vermijden. Voortaan zullen de lokale besturen die hun contractuele ambtenaren na een termijn van 5 jaar benoemen de meerkosten van het pensioen van de ambtenaar via een **regulariseringsbijdrage** op zich nemen. Dit nieuwe systeem gaat in vanaf 1 januari 2012, zodat de regulariseringsbijdrage ten vroegste vanaf 1 januari 2017 zal worden toegepast.

Behalve de impact op de personeelsuitgaven zal de pensioenhervorming ook gevolgen hebben voor de **overdrachtuitgaven** van de gemeenten. De mechanismen die hierboven worden beschreven, zullen immers ook worden toegepast voor de OCMW's, de politiezones en de openbare ziekenhuizen, d.w.z. lokale instellingen waarvan het exploitatie tekort wettelijk door de gemeente moet worden bijgepast. De precieze financiële impact is moeilijk te omschrijven. Zeer schematisch, kan men ervan uitgaan dat de impact voor de politiezones (die voor 95 % statutair personeel hebben) vooral zal worden opgevangen via de verhoging van de basisbijdrage (van 27,5 % in 2011 naar 41,5 % in 2016). Voor de OCMW's en de openbare ziekenhuizen (waar het statutair personeel fors daalt en zelfs verdwijnt) zal de evolutie van de responsabiliseringscoëfficiënt wellicht nog bepalender zijn.

De invoering van een **aanvullend pensioen** voor het contractueel personeel zal uiteraard ook aanleiding geven tot extra personeelskosten. Het gaat echter om een facultatieve beslissing van het lokaal bestuur, dat bovendien zelf kan beslissen welke financiële inspanning ze bereid is te zullen leveren (tussen 1 en 6 % van de loonlasten). Deze beslissing hangt bovendien af van de beoordeling die elk bestuur zal maken op basis van de parameters die de evolutie beïnvloeden van zijn responsabiliseringspercentage voor de pensioenen van de statutaire ambtenaren.

Aanvullende informatie

Verschillende publicaties van de RSZPPO zijn beschikbaar op de website: www.rszppo.fgov.be (rubriek Werkgever / Pensioenstelsel vastbenoemden) met FAQ over de hervorming van de pensioenen van het statutair personeel.

De verenigingen van steden werden betrokken bij het zoeken naar een structurele oplossing voor de pensioenen van het personeel van de lokale besturen. Informatie- en reflectienota's over de financiering van de pensioenen van het personeel van de lokale besturen zijn beschikbaar op de website van de verenigingen:

- UVCW: uvcw.be (espace Personnel / GRH - Documents)
- VVSG: www.vvsg.be (rubriek Personeel)
- AVCB-VSGB: www.avcb-vsgb.be

Dossier van de Pensioendienst voor de Overheidssector (PDOS) over de nieuwe maatregelen rond de pensioenen van de overheidssector: www.pdos.fgov.be

Verwante dossiers

- De problematiek van de pensioenen van de lokale ambtenaren is ongetwijfeld nauw verbonden met de meer globale politiek van de **vergrijzing van de bevolking** en de impact ervan op de opdrachten, de inkomsten en de uitgaven van de lokale besturen (fiche 5).
- De problematiek van de pensioenen moet eveneens worden bekeken tegen de achtergrond van het algemeen **humanresourcesmanagement** van de lokale besturen: welk statuut kiezen (vastbenoemde/contractuele ambtenaren), oudere medewerkers aan het werk houden, bescherming van de knowhow en de competenties binnen de organisatie.