

Av. de la Couronne
145A
1050 Bruxelles
www.ssgpi.be

Numéro d'émission SSGPI-RIO/2022-1030
Date d'émission 28-10-2022

Destinataires Aux directeurs de la police fédérale
Aux chefs de corps de la police locale
Aux comptables spéciaux de la police locale
Aux responsables du personnel de la police locale et des unités fédérales
SAT Intérieur
AIG

OBJET Modernisation du statut pécuniaire – Mise en œuvre pratique de l'accord sectoriel – Troisième phase

Références

1. Arrêté royal du 20 juin 2019 modifiant la position juridique pécuniaire du personnel des services de police, *MB* 26-06-2019;
2. Protocole de négociations n° 432/1 du comité de négociation pour les services de police, conclu le 13 septembre 2018;
3. FEDNews 53-2018 – Modernisation du statut pécuniaire.

1. Généralités

L'arrêté royal du 20 juin 2019 modifiant la position juridique pécuniaire du personnel des services de police a été publié le 26 juin 2019 au Moniteur belge. Cet arrêté apporte un certain nombre de changements dans le statut pécuniaire des membres du personnel de la police.

Un aperçu global des divers changements et leur date d'entrée en vigueur est disponible dans le FedNews 53/2018.

Certaines des nouvelles mesures entrent en vigueur le 1er novembre 2022.

Elles concernent:

- L'extinction de 18 allocations et indemnités fonctionnelles;
- L'introduction d'une nouvelle échelle de traitement M5.1 et l'introduction d'une carrière barémique de l'échelle de traitement M4.1 vers l'échelle de traitement M5.1;
- La simplification du statut CALog;
- L'introduction du système des chèques-repas.

2. L'extinction de 18 allocations et indemnités fonctionnelles

A. Généralités

Depuis le 1er juillet 2019, un certain nombre d'allocations et d'indemnités sont amenées à disparaître.

Il s'agit des allocations et indemnités suivantes: l'allocation SAT Intérieur, l'allocation SAT Justice, l'allocation motocycliste, l'allocation protection de la famille royale, l'allocation police de la navigation, l'allocation de proximité, l'allocation analyste criminel, l'allocation analyste stratégique, l'allocation DJMM (police des militaires), la prime pour dirigeants, l'allocation polygraphiste, l'allocation formateur, l'allocation de sélection, l'indemnité pour frais réels d'enquête, l'indemnité SHAPE, l'allocation AIG, l'allocation CPPL et l'allocation conseiller à la direction à la police fédérale.

Les services du personnel sont invités à toujours vérifier si le membre du personnel concerné a encore droit aux allocations et indemnités "en extinction" avant de transmettre au SSGPI un formulaire F/L-120 ouvrant les droits aux allocations et indemnités.

B. Date pivot du 1er juillet 2019

Le caractère en extinction peut être décrit comme suit:

- pour les membres du personnel qui entrent en service **après le 1er juillet 2019**, le droit aux allocations et indemnités mentionnées ci-dessus ne peut plus être ouvert;
- le droit ne peut également plus être ouvert pour les nouveaux membres du personnel qui étaient déjà engagés **au 1er juillet 2019**, mais qui avaient encore la **qualité d'aspirant** (engagement externe, également in-ex) (à l'exception des aspirants promotion sociale) ;
- les membres du personnel qui font l'objet d'un **recrutement externe après le 1er juillet 2019** n'auront également plus droit aux allocations et indemnités mentionnées ci-dessus.

Pour les membres du personnel déjà en service au 1er juillet 2019 (y compris les aspirants promotion sociale), le droit aux allocations et indemnités en extinction peut encore être ouvert jusqu'au 1er novembre 2022 inclus.

C. Date pivot du 1er novembre 2022

Les membres du personnel qui, au 1er novembre 2022, bénéficient d'une allocation/indemnité en extinction ou sont désignés à une fonction (la décision de désignation officielle prévaut) qui ouvre le droit à cette allocation/indemnité, conservent l'avantage de cette allocation/indemnité aussi longtemps qu'ils continuent d'exercer la même fonctionnalité de manière ininterrompue¹.

Si ce n'est pas le cas au 1er novembre 2022, il ne sera plus possible de réclamer l'allocation/indemnité en question.

Exemples:

- Un membre du personnel d'une unité de circulation de la zone de police locale postule via mobilité à un emploi de chercheur au sein de la police fédérale. L'intéressé a été désigné le 1er octobre 2022 dans la fonction de chercheur, mais en raison de circonstances, le membre du personnel ne prend ses fonctions de chercheur que le 1er février 2023. Ce membre du personnel aura encore droit à l'indemnité pour frais réels d'enquête étant donné que le membre du personnel était désigné le 1er novembre 2022 à la fonction de chercheur.
- Un membre du personnel a été désigné dans la fonction de formateur à l'ANPA le 1er septembre 2022, mais l'intéressé n'est pas encore en possession du brevet de formateur. L'intéressé suit la formation de 'formateur' dans le courant de 2023. A l'obtention de son brevet de 'formateur', le membre du personnel pourra encore prétendre à l'allocation de formateur étant donné que le membre du personnel était désigné le 1er novembre 2022 à la fonction de formateur.

a) Réaffectation ou mobilité après le 1^{er} novembre 2022

En cas de réaffectation ou de mobilité après le 1er novembre 2022 vers un autre emploi n'ouvrant pas le droit à l'allocation/indemnité, le droit à cette allocation/indemnité s'éteint à titre définitif et irrévocable.

Exemples:

- Un membre du personnel déjà en service depuis 2005, fait mobilité le 01/01/2023 d'un service d'intervention local vers DGJ: perte définitive de l'allocation de proximité et plus de droit à l'indemnité pour frais réels d'enquête.
- Un membre du personnel déjà en service depuis 2005, fait mobilité le 01/01/2023 d'un service de recherche local vers la PJF: maintien du droit à l'indemnité pour frais réels d'enquête (même fonctionnalité de manière ininterrompue).

b) Affectation temporaire de moins d'un an

Une **affectation temporaire de moins d'un an**, le cas échéant après une formation de base, n'éteint toutefois pas le droit à cette allocation/indemnité.

¹ Note DGR/Jur/P-2022/3779 du 04/05/2022 avec comme objet "Révision du statut pécuniaire – être désigné dans un emploi qui ouvre le droit à une allocation ou indemnité en extinction, au plus tard le 1er novembre 2022".

Exemples:

- Un membre du personnel de DGJ bénéficie de l'indemnité pour frais réels d'enquête et est réaffecté le 1er janvier 2023 à un emploi d'analyste criminel. Le 1er septembre 2023, l'intéressé est à nouveau réaffecté dans son emploi précédent: le droit à l'indemnité pour frais réels d'enquête peut à nouveau être ouvert étant donné que le membre du personnel exerce à nouveau un emploi qui ouvre le droit à l'indemnité pour frais réels d'enquête moins d'un an après sa réaffectation.
- Un membre du personnel de la PJF Halle-Vilvorde bénéficie de l'indemnité pour frais réels d'enquête. Il participe à la promotion sociale pour INPP. Après la formation de base, il n'obtient pas d'emploi par mobilité et est réaffecté vers ATA et de là il est employé à DGA. Deux ans plus tard, il obtient une place d'INPP à la PJF de Halle-Vilvorde. Le membre du personnel concerné ne pourra plus prétendre à l'indemnité pour frais réels d'enquête étant donné qu'il s'agit d'une affectation temporaire de plus d'un an.

D. Les allocations et indemnités journalières

A partir du 1er novembre 2022, les allocations et indemnités journalières ci-dessous s'éteindront définitivement et ne pourront donc plus être octroyées à partir de cette date:

- L'indemnité journalière pour frais réels d'enquête;
- Les allocations de fonction journalières suite à un détachement ou une mise à disposition, à l'exception de l'allocation de fonction journalière 'personnel navigant du détachement d'appui aérien (DAFA) et l'allocation de fonction journalière 'DSU'.

3. L'introduction d'une nouvelle échelle de traitement M5.1 et l'introduction d'une carrière barémique de l'échelle de traitement M4.1 vers l'échelle de traitement M5.1

A. Généralités

A partir du 1er novembre 2022, une nouvelle échelle de traitement M5.1² entrera en vigueur qui sera accessible via la carrière barémique.

Une carrière barémique est instaurée pour le passage de l'échelle de traitement M4.1 vers l'échelle de traitement M5.1, pour autant que les conditions suivantes soient remplies:

- La dernière évaluation de l'inspecteur principal concerné ne peut pas porter la mention finale "insuffisant";
- Le membre du personnel concerné doit disposer de 6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement dans l'échelle de traitement M4.1;
- Le membre du personnel concerné doit avoir suivi les formations barémiques requises.

En ce qui concerne les conditions du nombre d'heures de formation barémique requis, il convient de tenir compte d'une diminution proportionnelle du nombre d'heures de formation barémique à suivre³:

Ancienneté d'échelle de traitement dans l'échelle de traitement M4.1 au 1er novembre 2022	Nombre d'heures de formation continue à suivre pour le passage vers la nouvelle échelle de traitement M5.1:
0:	48 heures
0 < 1 an:	40 heures
1 < 2 ans:	32 heures
2 < 3 ans:	24 heures
3 < 4 ans:	16 heures
4 < 5 ans:	8 heures
A partir de 5 ans:	0 heure

² Les membres du personnel qui bénéficient de l'échelle de traitement transitoire M5.1 au 1er novembre 2022 bénéficieront automatiquement de la nouvelle échelle de traitement M5.1 sauf si au 1er novembre 2022 ils se trouvent dans la position administrative de disponibilité pour maladie ou s'ils bénéficient du régime de non-activité préalable à la pension (NAPAP). Aussi longtemps qu'ils ne retournent pas en activité de service, leur traitement d'attente sera calculé sur base de l'ancienne échelle de traitement transitoire M5.1.

³ Note DGR/Jur-P-2019/10705 du 19 novembre 2019 avec comme objet: "Révision du statut pécuniaire – Nouvelle échelle de traitement M5.1 – Formations barémiques"

B. Procédure

Pour les inspecteurs principaux de police qui remplissent les conditions pour accéder à l'échelle de traitement M5.1 à partir du 1er novembre 2022, le service du personnel de la police locale doit transmettre au SSGPI les pièces justificatives suivantes:

- Le formulaire L-124 "Avis de modification relatif à la relation de travail";
- La décision du chef de corps ou du membre du personnel qu'il a désigné, prouvant que le membre du personnel n'a pas fait l'objet d'une évaluation défavorable, qu'il a 6 années d'ancienneté d'échelle de traitement et qu'il a suivi le nombre d'heures de formation continue requis (art. VII.II.3 §2 PJPol et art. VII.IV.1 §1 PJPol). La nouvelle échelle de traitement (supérieure) M5.1 doit également être mentionnée dans cette décision.

En revanche, pour les membres du personnel de la police fédérale, une note de DGR/DRP/DPP-F mentionnant la nouvelle échelle de traitement devra être transmise au SSGPI.

Après vérification des pièces justificatives, et si les conditions sont remplies, le SSGPI procédera à l'octroi de la nouvelle échelle de traitement M5.1.

4. La simplification du statut CALog

A. Suppression de l'allocation de développement des compétences

A partir du 1er novembre 2022, les membres du personnel ne pourront plus bénéficier de l'allocation de développement des compétences.

Cela signifie donc que l'allocation de développement des compétences pour la période de référence du 1er septembre 2021 au 31 août 2022 inclus, sera la dernière allocation de développement des compétences dont les membres du personnel pourront bénéficier.

B. Fin du système des formations certifiées

En raison de l'arrêt du système des formations certifiées, à partir du 1er novembre 2022, la participation à une formation certifiée ne sera plus une condition à l'avancement barémique.

A partir du 1er novembre 2022, il y aura 2 conditions pour l'avancement barémique vers l'échelle de traitement suivante :

- La dernière évaluation du membre du personnel concerné ne peut pas porter la mention finale "insuffisant";
- Le membre du personnel concerné doit disposer de 6 années d'ancienneté d'échelle de traitement.

C. L'extinction des carrières minimum

Avec la disparition des formations certifiées, la distinction entre une échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement minimum et une échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement maximum disparaît également.

Les carrières maximum actuelles seront les seules existantes à partir du 1er novembre 2022. Cependant, ces échelles de traitement actuelles seront renommées, plus précisément, le suffixe « .2 » sera supprimé. (ex. CC3.2 => CC3, B2D.2 => B2D)⁴.

Il y a 2 exceptions:

- Les échelles de traitement actuelles du groupe d'échelles de traitement minimum et l'avancement barémique au sein de ce groupe d'échelles de traitement minimum continuera d'être accordé, en extinction, aux membres du personnel statutaire qui bénéficient encore au 1er novembre 2022 d'une échelle de traitement au sein de ce groupe d'échelles de traitement minimum.

Exemple: le membre du personnel qui bénéficie de l'échelle de traitement CC4.1 au 1er novembre 2022, continuera de bénéficier de cette échelle de traitement en extinction et il ne passera donc pas à l'échelle de traitement CC4.

- Les membres du personnel du niveau D bénéficieront encore également des échelles de traitement actuelles du groupe d'échelles de traitement minimum et de l'avancement barémique limitée au sein de ce groupe d'échelles de traitement minimum.

⁴ La modification de la dénomination des échelles de traitement de la carrière maximum se fera automatiquement. Les services du personnel ne doivent entreprendre aucune démarche dans ce sens.

5. L'introduction du système des chèques-repas

A. L'extinction du système des indemnités repas

A partir du 1er novembre 2022, les chèques-repas remplaceront le système des indemnités repas qui disparaîtra.

Cependant, les membres du personnel, en service avant le 1er novembre 2022 peuvent opter pour le maintien du système des indemnités repas via GALoP Lite. Le membre du personnel qui opte pour le maintien des indemnités repas peut toujours revenir sur son choix, mais une fois qu'il a choisi le système des chèques-repas, le droit aux indemnités de repas est irrévocablement et définitivement fermé.

B. Les chèques-repas

Les membres du personnel en activité de service pourront prétendre aux chèques-repas à partir du 1er novembre 2022. La première attribution des chèques-repas (pour les mois de novembre et décembre 2022) n'aura lieu qu'en janvier 2023.

En outre, il ne faut pas oublier qu'un certain nombre de membres du personnel n'a pas droit aux chèques-repas:

- Les aspirants externes;
- Les membres du personnel qui ont opté pour le maintien des indemnités repas;
- Les membres du personnel qui ont opté pour le maintien de leur ancienne position juridique et qui de ce fait bénéficient des indemnités repas;
- Les membres du personnel qui bénéficient d'une indemnité de poste;
- Les membres du personnel qui reçoivent des chèques-repas ou d'autres indemnités repas d'un autre organisme.

La valeur nominale d'un chèque-repas s'élève à € 6,00, dont € 1,09 d'intervention de l'employé et € 4,91 d'intervention de l'employeur.

Plus d'informations sur l'octroi et le calcul du nombre de chèques-repas seront bientôt disponibles dans une circulaire.

Pour de plus amples informations, vous pouvez toujours prendre contact avec le satellite compétent du SSGPI au 02/ 554.43.16 (voir www.ssgpi.be, "Contact").

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.



Gert De Bonte
Directeur-Chef de service SSGPI