



Ministre de l'Intérieur

Secrétariat de la Police Intégrée (SSGPI)

Police

Rue Fritz Toussaint 8
1050 Bruxelles
Tel 02 554 43 16
Fax 02 554 43 56
ssgpi.helpdesk@police.be

Numéro d'émission SSGPI-ID 160113-2008
Date d'émission 27-08-2008
Degré de classification PUBLIC

Destinataires Chefs de Corps de la police locale
DGS et DGS/DSP-C

Copie CPPL

OBJET **Nouveau statut CALog : Formation certifiée**
Conséquences statutaires
Procédures

Références

1. Loi du 1 mars 2007 portant des dispositions diverses (III), *M.B.* 14-03-2007 ;
2. Arrêté royal du 23 mars 2007 portant modification de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, *M.B.* 30-03-2007 ;
3. Circulaire GPI 59 du 22 mai 2007 concernant les formations certifiées pour le personnel du cadre administratif et logistique des services de police, *M.B.* 31-05-2007 ;
4. Brochure d'information 'Nouveau statut CALog' éditée par DGS/DSJ de mars 2007 (www.hrpol.be);
5. Note DGP/DSP-développement HR-2007/26808 du 13-06-2007.

Deux carrières barémiques parallèles sont prévues pour les membres du personnel statutaires du niveau B, C et D. A chacun de ces niveaux, une carrière minimum et maximum sont liées (sous réserve de certaines exceptions détaillées ci-après).

Lors de son engagement, le membre du personnel se voit attribuer l'échelle de traitement de base liée à son niveau. L'évolution de la carrière étant fonction des efforts consentis par le membre du personnel : c'est à ce niveau que la formation certifiée joue un rôle important.

Pour les membres du personnel statutaires du niveau A, intervient la pondération de fonctions. La rémunération qui sera octroyée à un membre du personnel du niveau A sera fonction de la classe à laquelle sa fonction appartient. L'évolution de carrière dépendra également des efforts fournis : ici aussi le suivi d'une formation certifiée joue un rôle.

Le suivi avec fruit d'une **formation certifiée** est également une condition nécessaire pour l'évolution de la carrière barémique et/ou l'octroi d'une allocation de développement de compétences.

1. Conséquences statutaires

Le fait de suivre avec fruit une formation certifiée aura, le cas échéant, pour conséquence :

- l'ouverture du droit à l'allocation de développement de compétences;
- le passage du membre du personnel de la carrière minimum vers la carrière maximum;
- le passage du membre du personnel vers l'échelle de traitement supérieure de la carrière maximum.

1.1 l'allocation de développement de compétences

1.1.1 Bénéficiaires

Peuvent bénéficier annuellement du **droit** à l'allocation de développement de compétences:

- les membres du personnel du niveau B, C et D qui bénéficient d'une échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement maximum;
- les membres du personnel qui bénéficient d'une échelle de traitement d'un groupe d'échelles de traitement en extinction;
- les membres du personnel du niveau A qui appartiennent à la classe A1, A2 ou A3;

qui ont suivi avec fruit une formation certifiée¹ dans leur échelle de traitement et ce, aussi longtemps qu'ils continuent à bénéficier de cette échelle de traitement.

Ne peuvent pas bénéficier du **droit** à l'allocation de développement de compétence :

- les membres du personnel qui bénéficient l'échelle de traitement maximum d'un groupe d'échelles de traitement;
- les membres du personnel qui ont opté pour le maintien de leur position juridique d'origine;
- les membres du personnel appartenant à la classe A4 ou A5.

1.1.2 Montants

Le montant de l'allocation de développement de compétences est fonction du niveau du membre du personnel:

- niveau D: 1.000 EUR²;
- niveau C: 750 EUR;
- niveau B: 1.000 EUR;
- niveau A: 2.000 EUR.

Il s'agit du montant à 100%: l'allocation devant être indexée, soumise au précompte professionnel, aux cotisations de sécurité sociale et de pension.

La période de référence pour le calcul de l'allocation de développement de compétences est fixée du 1^{er} septembre de l'année X-1 au 31 août de l'année X. Le calcul est effectué en tenant compte des prestations réelles durant la période de référence. L'allocation de développement de compétences ne sera octroyée à concurrence du montant entier qu'à condition que le membre du personnel ait été en activité de service durant les 12 mois précédents et ait bénéficié d'un traitement complet. Dans tous les autres cas, l'allocation sera diminuée proportionnellement.

Il s'agit d'une allocation annuelle qui est payée, en une fois, au mois de septembre.

Attention : le droit à l'allocation de développement de compétences est **suspendu** durant la période pendant laquelle l'évaluation bisannuelle porte la mention insuffisant.

1.2 passage horizontal de la carrière minimum dans la carrière maximum

Un passage horizontal de la carrière minimum dans la carrière maximum, à savoir vers l'échelle de traitement correspondante de cette carrière maximum, est prévu.

L'ancienneté d'échelle de traitement dans la nouvelle échelle de traitement sera alors égale à 0³.

¹ Une formation certifiée peut ouvrir le droit à l'allocation de développement de compétences au maximum 6 fois.

² Attention : les membres du personnel du niveau D qui bénéficient de l'allocation de développement de compétences perdent le droit à la prime d'intégration.

³ Exception : les membres du personnel qui se sont inscrits avant le 01-09-2007 à une formation certifiée et qui au 01-09-2008 passent horizontalement dans l'échelle de traitement correspondante du groupe d'échelles de traitement maximum, bénéficient d'une bonification unique d'ancienneté d'échelle de traitement. Cette dernière étant égale à l'ancienneté d'échelle de traitement dont ils bénéficiaient dans leur précédente échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement minimum.

Ces membres du personnel obtiennent immédiatement l'allocation de développement de compétences dans l'échelle de traitement obtenue dans le groupe d'échelles de traitement maximum.

Le membre du personnel obtient l'échelle de traitement correspondante du groupe d'échelles de traitement maximum à partir du mois de septembre de l'année calendrier qui suit celle de l'inscription (à condition qu'il se soit inscrit avant le 1er septembre de l'année à une formation certifiée et qu'il l'ait suivie avec fruit).

Une fois que le membre du personnel se trouve dans la dernière échelle de traitement de la carrière minimum, il ne pourra plus passer dans la carrière maximum.

1.3 passage vers l'échelle de traitement suivante de la carrière maximum

Le fait de suivre avec fruit une formation certifiée n'ouvre pas seulement le droit à l'allocation de développement de compétences mais a également pour conséquence que le membre du personnel, qui dispose d'une **ancienneté d'échelle de traitement de 6 ans** et d'une dernière évaluation bisannuelle ne portant pas la mention finale insuffisant, peut prétendre à l'échelle de traitement supérieure dans la carrière maximum.

2. Procédure

Après l'organisation de la formation certifiée et la validation du transfert des connaissances, l'école/IFA, qui a joint cette formation à l'offre de formation, transmet les résultats à DGS/DSE.

DGS/DSE transmet, à son tour, les résultats au service du personnel de la police locale ou à DGS/DSP-C pour ce qui concerne la police fédérale.

Il appartient alors au service du personnel pour la police locale ou à DGS/DSP-C pour la police fédérale, de porter ceux-ci à la connaissance du SSGPI.

2.1 ouverture du droit à l'allocation de développement de compétences

Le droit à l'allocation de développement de compétences peut être ouvert au moyen du formulaire **F/L-120**. Celui-ci peut être téléchargé sur le site internet du SSGPI (www.ssgpi.be – formulaires).

Il n'est pas nécessaire de transmettre un formulaire par membre du personnel : un seul formulaire d'ouverture avec en annexe la **liste** transmise par DGS/DSE, mentionnant les personnes ayant suivi avec fruit une formation certifiée, suffit.

Attention: Le membre du personnel qui bénéficie de l'allocation de développement de compétences voit son droit à cette allocation suspendu pendant la période durant laquelle son évaluation bisannuelle porte la mention finale insuffisant. Nous vous invitons à tenir compte de cette précision lors de l'envoi de vos données.

La date du paiement de l'allocation (pour la période de référence septembre 2007 à fin août 2008) sera fonction de la date à laquelle le SSGPI aura reçu les listes nominatives des bénéficiaires potentiels.

L'allocation de développement de compétences sera payée au plus tôt dans le courant du mois d'octobre 2008. Dès que nous aurons connaissance de la date exacte du paiement, nous ne manquerons pas de vous la communiquer sur le site internet du SSGPI (flash).

2.2 octroi d'une échelle de traitement de la carrière minimum/maximum

Un changement d'échelle de traitement consécutif à une nouvelle carrière barémique CALog (carrière minimum/maximum) doit être porté à la connaissance du SSGPI au moyen du formulaire L-124 (pour la police locale) ou d'une **liste nominative** (pour la police fédérale). Ce formulaire peut également être téléchargé sur le site internet du SSGPI (www.ssgpi.be – formulaires).

Il convient de mentionner clairement sur ce formulaire qu'il s'agit d'un changement d'échelle de traitement en application de la carrière barémique minimum/maximum.

Contrairement au droit à l'allocation de développement de compétences, une modification de l'échelle de traitement doit être communiquée au SSGPI **de manière individuelle**.

Le passage à l'échelle de traitement supérieure du groupe d'échelles de traitement minimum est soumis aux conditions suivantes :

- bénéficier de 6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement dans l'échelle de traitement de ce groupe d'échelles de traitement minimum ;
- avoir une évaluation ne portant pas la mention finale insuffisant.

Le passage à l'échelle de traitement supérieure du groupe d'échelles de traitement maximum est soumis aux conditions suivantes :

- bénéficier de 6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement dans l'échelle de traitement de ce groupe d'échelles de traitement maximum ;
- avoir une évaluation ne portant pas la mention finale insuffisant ;
- avoir suivi avec fruit une formation certifiée dans son échelle de traitement actuelle.

Les données qui ont déjà été transmises au SSGPI, antérieurement à la publication de cette note, seront naturellement traitées (s'il s'avérait que les données déjà communiquées n'étaient pas complètes, le bureau CALog du SSGPI prendra alors contact avec l'employeur concerné).

Pour de plus amples informations, vous pouvez toujours prendre contact avec le contactcenter du SSGPI au numéro suivant 02 55 44 316 ou par mail ssgpi.helpdesk@police.be.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de ma parfaite considération.

Robert ELSEN
Directeur – Chef de service SSGPI f.f.

-----XXXXX-----