

PARTIE V – Titre II – Chapitre VI – Allocation de mentor

Table des matières

1. **Tableau récapitulatif**
2. **Bases légales et réglementaires**
3. **Bénéficiaires**
4. **Conditions**
5. **Montant**
6. **Caractéristiques de l'allocation**
 - 6.1 Indexation
 - 6.2 Retenues sociales et fiscales
 - 6.3 Contentieux
7. **Païement**
8. **Procédure d'octroi de l'allocation de mentor (Thémis base)**
 - 8.1 Rôle du responsable de l'administration du personnel
 - 8.1.1 *Généralités*
 - 8.1.2 *Détachement*
 - 8.2 Rôle du SSGPI
9. **Règles en matière de cumul**
10. **Règles en matière de détachement**
 - 10.1 Détachement PJPOL
 - 10.2 Détachement structurel

1. Tableau récapitulatif

Allocation		Allocation de mentor					
Code salaire	4061						
Références	Loi	-					
	Arrêté royal	A.R. du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPol) (M.B. 31-03-2001) – Articles XI.III.24 à XI.III.26.					
	Arrêté ministériel	A.M. du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (AEPOL) (M.B. 15-01-2002) - Articles V.7 et XII.12.					
	Circulaire	-					
Bénéficiaires	Statutaire	X			Contractuel	X	
	Police locale	X			Police fédérale	X	
	Cadre opérationnel	X	Cadre administratif et logistique	X	Militaires	-	
Statut	Nouveau	X	Ancien	-	Nouveau avec anciens inconvénients		X
Assujettissement	Assurance maladie invalidité	X	Fonds de pension survie	-	Précompte professionnel		X
Indexation	Oui	X			Non	-	
Paiement	Montant	€ 2,81					

	Fixe	-		Variable	X	
	Par jour	-	Par mois	X	Par an	-
	Avec le traitement	-		Autre	Dans le courant du 2 ^{ème} mois qui suit le mois durant lequel le cycle de mentorship s'achève	
Règle de calcul	Généralités	Montant x index x nombre de jours de mentorat				
	Date	Ouverture	Ouverture du droit via encodage dans le PPP/Mod9bis/IsIp Admin			
		Suspension	-			
		Fermeture	-			
Remarque	L'allocation peut être accordée à partir du 01-04-2001					
Cumul	Point 9					
Détachement	Point 10					

2. Bases légales et réglementaires

- Arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPol) - Articles XI.III.24 à 26 (M.B. 31-03-2001) ;
- Arrêté Ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (AEPOL) (M.B. 15-01-2002) - Articles V.7 et XII.12.

3. Bénéficiaires

L'allocation peut être octroyée aux membres du personnel :

- Statutaires et contractuels ;
- du cadre opérationnel et du cadre administratif et logistique de la police intégrée (police locale et police fédérale);
- bénéficiant du nouveau statut ou du nouveau statut et des anciens inconvénients.

Ces conditions *ratione personae* sont cumulatives.

4. Conditions

Pour pouvoir bénéficier de l'allocation de mentor, le membre du personnel doit être chargé du suivi d'un ou de plusieurs aspirants dans un cadre, ou d'un ou plusieurs stagiaires ou d'un ou plusieurs candidats à un emploi spécialisé.

Le ministre détermine qui a la qualité de mentor.

L'article V.7 de l'AEPol stipule les critères d'aptitudes auxquels le membre du personnel doit satisfaire pour pouvoir être désigné comme mentor :

- 1° ne pas avoir reçu, comme dernière évaluation de fonctionnement, une évaluation avec mention finale « insuffisant » ;
- 2° se trouver dans une position administrative où il peut faire valoir ses droits à la promotion et à l'avancement barémique ;
- 3° posséder une ancienneté de grade d'au moins quatre ans ;
- 4° avoir une expérience d'au moins un an au sein du corps de la police locale ou de la direction générale de la police fédérale concernée, calculée conformément aux articles 5 à 7 de l'arrêté royal du 20 novembre 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;
- 5° être détenteur du brevet de mentor.

Pour pouvoir bénéficier de l'allocation, le membre du personnel ayant la qualité de mentor doit être chargé du suivi d'un membre du personnel aspirant ou stagiaire. Cette allocation n'est pas due si le membre du personnel « mentor » est chargé du suivi d'un nouveau membre du personnel contractuel.

5. **Montant**

Le montant de l'allocation est fixé à € 2,81 [non indexé] pour les journées au cours desquelles le mentor aura fonctionné effectivement (une présence physique est requise) en temps que tel.

Ce montant reste identique et ce, quelque soit :

- le nombre d'aspirant ou de stagiaire dont le mentor est chargé du suivi ;
- le nombre d'heures consacré à son activité de mentor.

Pour connaître l'index applicable et le montant indexé, vous pouvez cliquer sur le lien suivant :
« [montants indexés](#) ».

6. **Caractéristiques de l'allocation**

6.1 **Indexation**

L'allocation est indexable.

6.2 **Retenues sociales et fiscales**

L'allocation est soumise :

- à la retenue 'assurance maladie invalidité' (pour les membres du personnel statutaires) ou à la retenue 'Office National de Sécurité Sociale' (pour les membres du personnel contractuels) ;
- au précompte professionnel.

L'allocation n'est pas soumise à la retenue 'fonds de pension de survie'.

L'allocation entre en ligne de compte pour la détermination de la 'cotisation spéciale de sécurité sociale'.

6.3 Contentieux

L'allocation entre en ligne de compte pour le calcul de la partie saisissable du traitement.

7. Paiement

L'allocation est payée dans le courant du second mois qui suit celui au cours duquel le cycle de mentorship s'achève.

8. Procédure d'octroi de l'allocation de mentor (Thémis base)

Les développements qui suivent sont relatifs au modèle de décentralisation Thémis BASE. Concernant les modèles FULL et LIGHT, nous vous renvoyons à la PARTIE I (Procédure).

8.1 Rôle du responsable de l'administration du personnel

8.1.1 Généralités

L'attribution de l'allocation de mentor est une tâche du responsable de l'administration du personnel.

Pour la police fédérale, cette responsabilité est de la compétence du Directeur, DirJud, DirCo ou autorité équivalente.

La demande d'ouverture du droit se fait par la transmission du Mod9bis au Satellite compétent du Secrétariat de la police intégrée, structurée à deux niveaux (en abrégé SSGPI).

Pour la police locale, cette responsabilité est de la compétence du Chef de Corps ou de la personne désignée à cet effet par ce dernier.

La demande d'ouverture du droit se fait par la transmission du logiciel Mod9bis au Satellite compétent du Secrétariat de la police intégrée, structurée à deux niveaux (en abrégé SSGPI).

Remarque: Toutes les régularisations se font au moyen du formulaire **F/L-030**.

Pour rappel, il appartient au responsable de l'administration du personnel de communiquer au SSGPI les cas où l'allocation doit être suspendue/fermée.

8.1.2 ***Détachement***

Lors d'un détachement, l'unité d'origine reste responsable de la communication des droits éventuels aux traitements, indemnités et/ou allocations qui sont ouverts durant la période de détachement.

Le chef de service du lieu de détachement transmet à la fin du mois toutes les données à l'unité d'origine de l'intéressé. Le chef de service de l'unité d'origine transmettra à son tour les droits pécuniaires au SSGPI afin que ce dernier puisse en tenir compte lors du traitement des données pécuniaires.

8.2 **Rôle du SSGPI**

Le Secrétariat de la police intégrée, structurée à deux niveaux (en abrégé SSGPI) qui à notamment pour mission l'application correcte du statut à tous les membres :

- procède à un contrôle du Mod9bis au niveau des données reprises ;
- vérifie que les éventuelles pièces justificatives ont été transmises ;
- prend contact, en cas de constatation d'anomalie, avec la personne ayant signé le Mod9bis ;
- procède à l'exécution de la demande qui lui est transmise.

9. Cumul

L'allocation de mentor ne peut être cumulée avec l'allocation de formateur, le supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat ou, dans la mesure où il se substitue en tout ou partie à un supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat, avec le supplément de traitement pour l'exercice d'une fonction supérieure.

Pour savoir si cette allocation est cumulable avec d'autres droits pécuniaires, vous pouvez consulter [l'annexe suivante](#).

10. Détachement

10.1 Détachement PJPOL

Le détachement est défini, à l'article I.I.1, 16° PJPol, comme l'affectation temporaire d'un membre du personnel, possédant toutes les qualifications requises pour l'emploi, à un autre emploi que celui où il est nommé ou désigné, sans restriction quant à sa mise en oeuvre, pour une durée de deux jours consécutifs au moins et six mois au plus, renouvelable pour des raisons impérieuses de service à l'exception des détachements visés aux articles 96 et 105 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux (en abrégé LPI).

10.2 Détachement structurel

Le détachement structurel est défini à l'arrêté royal du 26 mars 2005 portant réglementation des détachements structurels de membres du personnel des services de police et de situations similaires et introduisant des mesures diverses (M.B. 22-04-2005).

Pour rappel, les hypothèses de détachements structurels ou assimilés sont :

- les membres de la police locale qui sont détachés vers des directions de la police fédérale (services dont les attributions ont un impact direct sur le fonctionnement de la police locale) en vertu de l'article 96 LPI, en vue d'y occuper une fonction dirigeante ou une autre fonction ;

- les membres de la police locale détachés vers :
 - les Carrefours d'Information Arrondissementaux (CIA);
 - les Centres de Communication et d'Information (CIC).

- les membres du personnel de la police locale ou de la police fédérale qui sont détachés :
 - le secrétariat de la Commission Permanente de la Police Locale (CPPL);
 - comme fonctionnaires de liaison des services de police auprès du Gouverneur de l'arrondissement administratif de BRUXELLES-CAPITALE
 - comme fonctionnaires de liaison des services de police auprès des Gouverneurs de provinces ;
 - vers le Service Public Fédéral Intérieur;
 - vers une école de police agréée ou instituée en vue d'y exercer une fonction cadre/de formateur.

Pour de plus amples informations sur les conséquences pécuniaires des détachements structurels, vous pouvez consulter la note [DGP/DPS-1053/P](#) (nouvelle abréviation DGS/DSJ/P) du 23-06-2005.