

PARTIE IV – Titre III – Allocation de développement des compétences

Table des matières

- 1. Tableau récapitulatif**
- 2. Bases légales et réglementaires**
- 3. Bénéficiaires**
- 4. Conditions**
 - 4.1 Généralités
 - 4.2 Inscription à une formation certifiée
 - 4.3 Promotion barémique
 - 4.4 Mobilité
 - 4.5 Cas de force majeure
- 5. Montant**
- 6. Caractéristiques de l'allocation de développement des compétences**
 - 6.1 Indexation
 - 6.2 Retenues sociales et fiscales
 - 6.3 Contentieux
- 7. Paiement**
- 8. Procédure pour l'obtention de l'allocation de développement des compétences**
 - 8.1 Rôle du responsable de l'administration du personnel
 - 8.1.1 *Généralités*
 - 8.1.2 *Mobilité*
 - 8.2 Rôle du SSGPI
- 9. Cumul**

1. Tableau récapitulatif

Allocation		Allocation de développement des compétences					
Code salarial	6003	Code déclencheur					
	6004	Période de référence du droit					
Références	Loi	-					
	Arrêté Royal	AR du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPol) (M.B. 31-03-2001) – Article XI.II.22bis et article IV.III.1 PJPol					
	Arrêté ministériel	-					
	Circulaire	-					
Bénéficiaires	Statutaire	X			Contractuel	X	
	Police locale	X			Police fédérale	X	
	Cadre opérationnel	-	Cadre Administratif et logistique	X	Militaires	-	
Statut	Nouveau	X	Ancien	-	Nouveau avec les anciens	inconvenients	-
Soumis à	Assurance maladie et invalidité	X	Fonds pour la pension de survie	X		Précompte professionnel	X
Indexable	Oui	X			Non	-	
Modalité paiement de	Montant	€ 2.000 : niveau A (classe A1, A2 et A3)					

		€ 1.000 : niveau B € 750 : niveau C € 1.000 : niveau D			
	Fixe	X	Lié aux prestations		-
	Par jour	-	Par mois	-	Par an X
	Avec le traitement	-	Autre	X	
Règles de calcul	Généralités	Montant annuel x index			
Remarque	L'allocation peut être octroyée à partir de 2008/09.				
Cumul	Voir point 9				

2. Bases légales et réglementaires

- Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPol) (M.B. 31-03-2001) – Article XI.II.22bis et article IV.III.1 PJPol

3. Bénéficiaires

L'allocation de développement des compétences peut être allouée:

- aux membres du personnel statutaires et contractuels;
- aux membres du personnel du cadre administratif et logistique de la police intégrée (police locale et police fédérale);
- à ceux qui bénéficient du nouveau statut.

Ces conditions *ratione personae* sont cumulatives.

4. Conditions

4.1 Généralités

Les membres du personnel du niveau B, C, et D qui bénéficient d'une échelle de traitement d'un groupe d'échelles de traitement maximum, ainsi que les membres du personnel qui bénéficient d'une échelle de traitement d'un groupe d'échelles de traitement en extinction, et les membres du personnel de niveau A qui appartiennent à la classe A1, A2 ou A3, qui ont suivi avec fruits une formation certifiée dans leur échelle de traitement, aussi longtemps qu'ils continuent de bénéficier de cette dernière, ont droit annuellement à une allocation de développement des compétences.

Les membres du personnel qui bénéficient de l'échelle de traitement la plus élevée d'un groupe d'échelles de traitement, n'ont toutefois pas droit à l'allocation de développement des compétences.

Les membres du personnel qui ont été engagés avec un contrat de travail pour un autre emploi qu'un emploi de classe A4 ou A5, peuvent également avoir droit à l'allocation de développement des compétences.

Une formation certifiée ne peut cependant, notamment pour des membres du personnel contractuels, ouvrir plus de six fois le droit à l'allocation de développement des compétences.

Les membres du personnel qui ont opté pour le maintien de leur ancien statut, n'ont pas droit à l'allocation de développement des compétences.

4.2 Inscription à une formation certifiée

On peut s'inscrire à une formation certifiée, si on a au minimum un an d'ancienneté de niveau. Les conditions d'ancienneté doivent être remplies à la date d'inscription à la formation certifiée.

Le membre du personnel qui est promu à un niveau supérieur ou à une classe supérieure, peut s'inscrire immédiatement à une formation certifiée qui correspond au nouveau niveau ou à la nouvelle classe.

Le membre du personnel qui n'a pas réussi avec fruits une formation certifiée à laquelle il s'était inscrit, peut s'inscrire à nouveau au plus tôt 365 jours après la précédente date d'inscription.

Le membre du personnel peut s'inscrire à une nouvelle formation certifiée au plus tôt deux ans après la dernière inscription à une formation certifiée réussie avec fruits.

4.3 Promotion barémique

Le membre du personnel qui bénéficie d'une échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement maximum ou qui est de niveau A et qui perçoit une allocation de développement des compétences, ne peut s'inscrire à une nouvelle formation certifiée qu'au plus tôt 12 mois avant d'atteindre ses 6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement pour avoir droit sans interruption à l'allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement supérieure, à condition qu'il se soit écoulé 2 ans entre la précédente inscription à une formation certifiée réussie avec fruits et l'inscription à une nouvelle formation certifiée (article IV.III.3 PJPoI).

4.4 Mobilité

La stricte application de l'article XI.II.22 PJPol (...*aussi longtemps qu'il continue à bénéficier de cette échelle de traitement*) a pour conséquence qu'à chaque mobilité, qui a pour résultat un changement d'échelle de traitement, le droit à l'allocation de développement des compétences est suspendu à partir du moment de la mobilité.

Afin d'assouplir cette règle stricte, il a été décidé, pour deux cas, de considérer la formation certifiée comme étant suivie dans l'échelle de traitement obtenue après mobilité:

- en cas de mobilité au même niveau mais avec un changement de grade et de groupe d'échelles de traitement;
- en cas de mobilité dans le niveau A vers une fonction de classe inférieure.

Dans ces deux cas, le membre du personnel conserve le droit à l'allocation de développement des compétences dans sa nouvelle échelle de traitement.

4.5 Cas de force majeure

Le membre du personnel qui s'est régulièrement inscrit pour une formation certifiée et qui, en raison d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle, d'un congé de maternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, du congé d'accueil pour adoption visé à l'article 36 de l'arrêté Royal du 19 novembre 1998, ou en cas de force majeure, est empêché de suivre cette formation, pourra, tout en maintenant la date initiale d'inscription, prendre part à la même formation dès que celle-ci est organisée.

5. Montant

Le montant annuel de l'allocation de développement des compétences est fixé à:

Niveau	Montant [non indexé]
Niveau A (classe A1, A2 en A3)	€ 2.000
Niveau B	€ 1.000
Niveau C	€ 750
Niveau D	€ 1.000

Pour les montants indexés: [cliquer ici](#).

6. Caractéristiques de l'allocation de développement des compétences

6.1 Indexation

L'allocation est indexable.

6.2 Retenues sociales et fiscales

L'allocation est soumise à:

- la retenue pour les soins de santé (membres du personnel statutaire) ou la retenue pour la sécurité sociale (membre du personnel contractuel);
- la retenue pour le fonds des pensions de survie;
- le précompte professionnel (précompte professionnel exceptinuel).

L'allocation est prise en considération pour la détermination des cotisations spéciales pour la sécurité sociale.

6.3 Contentieux

L'allocation est prise en considération pour le calcul de la partie saisissable du traitement.

7. Paiement

L'allocation de développement des compétences est payée annuellement, en une fois, au mois de septembre sur base des prestations effectuées pendant les douze mois précédents.

La période de référence pour le paiement de l'allocation de développement des compétences année "x" va donc du 1 septembre année "x" au 31 août année « x ».

Si le membre du personnel s'est inscrit **avant le 1 septembre** d'une année à une formation certifiée et qu'il l'a ensuite suivie avec fruits, il reçoit l'allocation de développement des compétences à partir du mois de septembre de l'année qui suit l'année de son inscription.

Si le membre du personnel s'est inscrit **après le premier septembre** d'une année à une formation certifiée et l'a ensuite suivie avec fruits, il reçoit l'allocation de compétence à partir du mois de septembre de la deuxième année qui suit ladite inscription.

L'allocation de développement des compétences complète n'est attribuée que si le membre du personnel a été en activité de service et a bénéficié d'un traitement complet durant les douze mois précédents. Dans tous les autres cas, l'allocation de développement des compétences est diminuée proportionnellement.

Le membre du personnel qui reçoit une allocation de développement des compétences voit son droit à cette allocation suspendu durant la période pendant laquelle son évaluation bisannuelle porte la mention "insuffisant".

L'allocation de développement des compétences est ajoutée au traitement annuel brut pour le calcul du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année.

8. Procédure pour l'obtention de l'allocation de développement des compétences

Les directives traitées au point 8 se rapportent au modèle de décentralisation BASE. En ce qui concerne les modèles de décentralisation LIGHT et FULL, nous vous renvoyons à la PARTIE I (Procédure).

8.1 Rôle du responsable de l'administration du personnel

8.1.1 Généralités

Le service du personnel, en ce qui concerne la police locale et DGS/DSP-C en ce qui concerne la police fédérale, doivent informer le SSGPI des membres du personnel qui ont réussi leur formation certifiée et donc ont droit à l'allocation de développement des compétences.

L'ouverture et/ou la fermeture du droit à l'allocation de développement des compétences se fait au moyen du:

- **formulaire L-120-ADC** pour les membres du personnel de la police locale. Le formulaire doit également être accompagné d'une attestation de DGS/DSE qui certifie que le membre du personnel concerné a suivi la formation certifiée avec succès;
- d'une **liste nominative** de DGS/DSP-C pour les membres du personnel de la police fédérale.

Les documents ci-dessus ouvrent également le droit à l'allocation de développement des compétences pour les années suivantes.

Le formulaire et/ou la liste nominative doivent être transmis au satellite compétent du SSGPI.

La fermeture du droit à l'allocation de développement des compétences (par exemple suite à une évaluation négative ou au passage à une échelle de traitement supérieure sans avoir réussi une nouvelle formation certifiée) doit être signalée au satellite compétent du SSGPI par la police locale au moyen du **formulaire L-120-ADC** ou par la police fédérale par une **note officielle**.

8.1.2 ***Mobilité***

Quand un membre du personnel fait mobilité au sein de la police, il est du devoir de l'unité/de la zone de police d'origine de fermer les droits pécuniaires et c'est la nouvelle unité/zone de police qui doit les ouvrir à nouveau.

8.2 **Rôle du SSGPI**

Le SSGPI vérifie:

- si la pièce justificative (liste nominative, formulaire L-120, attestation de réussite) est complète et a été signée;
- s'il y a des anomalies.

Enfin, le SSGPI exécute la demande transmise.

9. **Cumul**

La prime d'intégration n'est pas cumulable avec l'allocation de développement des compétences. Les membres du personnel de niveau D qui bénéficient d'une allocation de développement des compétences ne peuvent donc pas revendiquer une prime d'intégration. Le membre du personnel de niveau D bénéficie d'une prime d'intégration aussi longtemps qu'il ne perçoit pas d'allocation de développement des compétences.

Pour de plus amples informations concernant la réglementation du cumul: [cliquer ici](#).