

Kroonlaan 145 A
1050 Brussel
www.ssgpi.be

Uitgiftenummer SSGPI-RIO/2022-1030
Uitgiftedatum 28-10-2022

Geadresseerden Aan de directeurs van de federale politie
Aan de korpschefs van de lokale politie
Aan de bijzondere rekenplichtigen van de lokale politie
Aan de personeelsverantwoordelijken van de lokale politie en de federale eenheden
SAT Binnenlandse Zaken
AIG

ONDERWERP **Modernisering van het geldelijk statuut – Praktische uitvoering van het sectoraal akkoord – Derde fase**

Referenties

1. Koninklijk besluit van 20 juni 2019 tot wijziging van de geldelijke rechtspositie van het personeel van de politiediensten, *BS 26-06-2019*;
2. Protocol van onderhandelingen nr 432/1 van het onderhandelingscomité voor de politiediensten, gesloten op 13 september 2018;
3. FEDNews 53-2018 – Modernisering van het geldelijk statuut.

1. Algemeen

Het koninklijk besluit van 20 juni 2019 tot wijziging van de geldelijke rechtspositie van het personeel van de politiediensten werd op 26 juni 2019 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Dit besluit brengt een aantal wijzigingen aan in het geldelijk statuut van de politiepersoneelsleden.

Een globaal overzicht van de verschillende wijzigingen en hun datum van inwerkingtreding kan teruggevonden worden in de FedNews 53/2018.

Een aantal van de nieuwe maatregelen treden in werking op 1 november 2022.

Het betreft:

- Het uitdoven van 18 functionele toelagen en vergoedingen;
- De invoering van een nieuwe loonschaal M5.1 en de invoering van een baremische loopbaan van de loonschaal M4.1 naar de loonschaal M5.1;
- De vereenvoudiging van het CALog-statuuut;
- De invoering van het systeem van maaltijdcheques.

2. Het uitdoven van 18 functionele toelagen en vergoedingen

A. Algemeen

Sinds 1 juli 2019 hebben een aantal toelagen en vergoedingen een uitdovend karakter gekregen.

Het gaat om volgende toelagen en vergoedingen: toelage SAT Binnenlandse Zaken, toelage SAT Justitie, toelage motorrijder, toelage beveiliging koninklijk familie, toelage scheepvaartpolitie, nabijheidstoelage, toelage misdrijfanalist, toelage strategisch analist, toelage DJMM (politie der militairen), premie voor leidinggevenden, toelage polygrafist, toelage opleider, selectietoelage, vergoeding voor werkelijke onderzoekskosten, vergoeding SHAPE, toelage AIG, toelage VCLP en de toelage beleidsmedewerker bij de federale politie.

Aan de personeelsdiensten wordt gevraagd om steeds te controleren of het betrokken personeelslid nog aanspraak kan maken op de 'uitdovende' toelagen en vergoedingen alvorens een formulier F/L-120 tot opening van rechten op toelagen en vergoedingen over te maken aan het SSGPI.

B. Pivotdatum van 1 juli 2019

Het uitdovend karakter kan als volgt omschreven worden:

- voor de personeelsleden die **na 1 juli 2019** in dienst treden kan het recht op bovenvermelde toelagen en vergoedingen niet meer geopend worden;
- het recht kon ook niet meer geopend worden voor de nieuwe personeelsleden die **op 1 juli 2019** reeds waren toegetreden maar nog de **hoedanigheid van** (extern aangeworven, ook in-ex) **aspirant** hadden (uitgezonderd aspirant sociale promotie);
- de personeelsleden die **na 1 juli 2019** het voorwerp uitmaken van een **externe werving** kunnen evenmin nog aanspraak maken op de bovenstaande toelagen en vergoedingen.

Voor de personeelsleden die reeds in dienst waren op 1 juli 2019 (inclusief de aspiranten sociale promotie) kan het recht op uitdovende toelagen en vergoedingen nog geopend worden tot en met 1 november 2022.

C. Pivotdatum van 1 november 2022

De personeelsleden die een uitdovende toelage/vergoeding genieten op 1 november 2022 of de personeelsleden die ten laatste op 1 november 2022 zijn aangewezen voor een ambt (formele aanwijzingsbeslissing primeert) dat het recht op deze toelage/vergoeding opent, behouden het voordeel van deze toelage/vergoeding zolang zij ononderbroken dezelfde functionaliteit blijven uitoefenen.¹

Indien dit op 1 november 2022 niet het geval is, zal men geen aanspraak meer kunnen maken op de bewuste toelage/vergoeding.

Voorbeelden:

- Een personeelslid van een verkeerseenheid van de lokale politiezone postuleert via mobiliteit voor een betrekking van rechercheur bij de federale politie. Op 1 oktober 2022 werd betrokkene aangewezen als rechercheur maar wegens omstandigheden neemt het personeelslid pas op 1 februari 2023 zijn functie van rechercheur op. Dit personeelslid zal nog recht hebben op de vergoeding voor werkelijke onderzoekskosten aangezien het personeelslid op 1 november 2022 aangewezen was voor het ambt van rechercheur.
- Een personeelslid werd op 1 september 2022 aangewezen als opleider bij ANPA maar betrokkene is nog niet in het bezit van het brevet opleider. Betrokkene volgt de opleiding 'opleider' in de loop van 2023. Bij het behalen van het brevet 'opleider' zal het personeelslid nog aanspraak kunnen maken op de toelage voor de opleider aangezien het personeelslid op 1 november 2022 aangewezen was voor het ambt van opleider.

a) Herplaatsing of mobiliteit na 1 november 2022

Bij een herplaatsing of mobiliteit na 1 november 2022 naar een andere betrekking die niet het recht opent op de toelage/vergoeding, vervalt het recht op deze toelage/vergoeding definitief en te onherroepelijke titel.

Voorbeelden:

- Een personeelslid, reeds in dienst sinds 2005, maakt op 1 januari 2023 mobiliteit van een lokale interventiedienst naar DGJ: definitief verlies van de nabijheidstoelage en geen recht meer op de vergoeding voor werkelijke onderzoekskosten.
- Een personeelslid, reeds in dienst sinds 2005, maakt op 01/01/2023 mobiliteit van een lokale rekerchedienst naar de FGP: behoud van het recht op de vergoeding voor werkelijke onderzoekskosten (ononderbroken dezelfde functionaliteit).

b) Tijdelijke affectatie van minder dan één jaar

Een **tijdelijke affectatie van minder dan één jaar**, in voorkomend geval na een basisopleiding, doet het recht op de toelagen/vergoedingen evenwel niet uitdoven.

¹ Nota DGR/Jur/P-2022/3779 dd. 04/05/2022 met als onderwerp "Herziening van het geldelijk statuut – aangewezen zijn voor een betrekking die het recht opent op een uitdovende toelage of vergoeding op ten laatste 1 november 2022

Voorbeelden:

- Een personeelslid van DGJ geniet de vergoeding voor werkelijke onderzoekskosten en wordt op 1 januari 2023 herplaatst naar een betrekking van misdrijfanalist. Op 1 september 2023 wordt betrokkene opnieuw herplaatst naar zijn vorige betrekking: het recht op de vergoeding voor werkelijke onderzoekskosten kan opnieuw geopend worden aangezien het personeelslid minder dan één jaar na zijn herplaatsing terug een betrekking bekleedt die het recht op de vergoeding voor werkelijke onderzoekskosten opent.
- Een personeelslid van de FGP Halle-Vilvoorde geniet de vergoeding voor werkelijke onderzoekskosten. Het neemt deel aan de sociale promotie tot HINP. Na de basisopleiding bekomt het geen plaats bij mobiliteit en het wordt herplaatst naar ATA en van daaruit wordt het tewerkgesteld bij DGA. Twee jaar later bekomt het bij mobiliteit een plaats van HINP bij FGP Halle-Vilvoorde. Het betrokken personeelslid zal geen aanspraak meer kunnen maken op de vergoeding voor werkelijke onderzoekskosten aangezien het een tijdelijke affectatie van meer dan één jaar betreft.

D. De dagelijkse toelagen en vergoedingen

Vanaf 1 november 2022 zullen de onderstaande dagelijkse toelagen en vergoedingen definitief uitdoven en aldus vanaf die datum niet meer toegekend kunnen worden:

- De dagelijkse vergoeding voor werkelijke onderzoekskosten;
- De dagelijkse functietoelagen naar aanleiding van een detachering of terbeschikkingstelling, met uitzondering van de dagelijkse functietoelage 'varend personeel van het luchtsteundetachment (DAFA) en de dagelijkse functietoelage 'DSU'.

3. De invoering van een nieuwe loonschaal M5.1 en de invoering van een baremische loopbaan van de loonschaal M4.1 naar de loonschaal M5.1

A. Algemeen

Vanaf 1 november 2022 wordt er een nieuwe loonschaal M5.1² van kracht, dewelke toegankelijk zal zijn via de baremische loopbaan.

Er wordt een baremische loopbaan ingesteld voor overgang van de loonschaal M4.1 naar de loonschaal M5.1, mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- De laatste evaluatie van de betrokken hoofdinspecteur mag geen eindvermelding "onvoldoende" dragen;
- Het betrokken personeelslid moet over 6 jaar loonschaalanciënniteit in de loonschaal M4.1 beschikken;
- Het betrokken personeelslid moet de nodige baremische opleidingen hebben gevolgd.

Voor wat de voorwaarde van het vereiste aantal uren baremische opleidingen betreft, dient rekening gehouden te worden met een proportionele vermindering van het aantal te volgen uren baremische opleiding³:

Loonschaalanciënniteit in de loonschaal M4.1 op 1 november 2022	Aantal uren te volgen voortgezette vorming voor overgang naar de nieuwe loonschaal M5.1:
0:	48 uur
0 < 1 jaar:	40 uur
1 < 2 jaar:	32 uur
2 < 3 jaar:	24 uur
3 < 4 jaar:	16 uur
4 < 5 jaar:	8 uur
Vanaf 5 jaar:	0 uur

² De personeelsleden die de overgangsloonschaal M5.1 genieten op 1 november 2022 zullen automatisch de nieuwe loonschaal M5.1 genieten tenzij zij zich op 1 november 2022 in de administratieve stand van beschikbaarheid wegens ziekte bevinden of op die datum genieten van het stelsel van non-activiteit voorafgaand aan de pensionering (NAVAP). Zolang zij niet terugkeren in dienstactiviteit zal hun wachtgeld worden berekend op basis van de oude overgangsloonschaal M5.1.

³ Nota DGR/Jur-P-2019/10705 dd. 19 november 2019 met als onderwerp: "Herziening geldelijk statuut – Nieuwe loonschaal M5.1 – Baremische opleidingen"

B. Procedure

Voor de hoofdinspecteurs van politie die vanaf 1 november 2022 voldoen aan de voorwaarden om toegang te krijgen tot de loonschaal M5.1, dient de personeelsdienst van de lokale politie volgende stavingstukken over te maken aan het SSGPI:

- Het formulier L-124 "Bericht van wijziging inzake arbeidsrelatie";
- De beslissing van de korpschef of het door hem/haar aangewezen personeelslid waaruit blijkt dat het personeelslid een niet ongunstige evaluatie heeft, 6 jaar loonschaalanciënniteit bezit en het vereiste aantal uren voorgezette opleiding gevolgd heeft (art. VII.II.3 §2 RPPol en art. VII.IV.1 §1 RPPol). In deze beslissing dient eveneens de nieuwe (hogere) loonschaal M5.1 vermeld te worden.

Voor de personeelsleden van de federale politie zal daarentegen een nota van DGR/DRP/DPP-F met vermelding van de nieuwe loonschaal overgemaakt moeten worden aan het SSGPI.

Na controle van de stavingstukken zal het SSGPI, indien aan de voorwaarden is voldaan, overgaan tot de toekenning van de nieuwe loonschaal M5.1.

4. De vereenvoudiging van het CALog-statuut

A. Afschaffen van de competentieontwikkelingstoelage

Vanaf 1 november 2022 zullen de personeelsleden niet langer kunnen genieten van de competentieontwikkelingstoelage.

Dit betekent aldus dat de competentieontwikkelingstoelage voor de referentieperiode van 1 september 2021 tot en met 31 augustus 2022, de laatste competentieontwikkelingstoelage zal zijn die de personeelsleden kunnen genieten.

B. Beëindiging van het systeem van de gecertificeerde opleidingen

Door het stopzetten van het systeem van de gecertificeerde opleidingen, zal vanaf 1 november 2022, het volgen van een gecertificeerde opleiding niet langer een voorwaarde zijn om baremisch te bevorderen.

Vanaf 1 november 2022 zijn er 2 voorwaarden om baremisch te bevorderen naar een volgende loonschaal:

- De laatste evaluatie van het betrokken personeelslid mag geen eindvermelding "onvoldoende" dragen;
- Het betrokken personeelslid moet over 6 jaar loonschaalanciënniteit beschikken.

C. Het uitdoven van de minimumloopbanen

Door het verdwijnen van de gecertificeerde opleidingen, valt eveneens het onderscheid tussen een loonschaal van de minimumloonschalengroep en een loonschaal van de maximumloonschalengroep weg.

De actuele maximumloopbanen zullen vanaf 1 november 2022 nog de enige zijn die bestaan. Deze actuele loonschalen krijgen evenwel een andere benaming, meer bepaald het suffix ".2" valt weg (vb. CC3.2 => CC3, B2D.2 => B2D).⁴

Hierop bestaan 2 uitzonderingen:

- De actuele loonschalen van de minimumloonschalengroep en de baremische bevordering binnen deze minimumloonschalengroep zullen, ten uitdovende titel, toegekend blijven aan de statutaire personeelsleden die op 1 november 2022 nog een loonschaal van de minimumloopbaan genieten.

Bijvoorbeeld: het personeelslid dat op 1 november 2022 de loonschaal CC4.1 geniet, zal deze loonschaal in uitdoving blijven genieten en aldus niet overgaan naar de loonschaal CC4.

- De contractuele personeelsleden van het niveau D zullen eveneens nog genieten van de actuele loonschalen van de minimumloonschalengroep en van de beperkte baremische bevordering binnen deze minimumloonschalengroep.

⁴ De wijziging van de benaming van de loonschalen van de maximumloopbaan zal automatisch gebeuren. Hiervoor dienen de personeelsdiensten geen stappen te ondernemen.

5. De invoering van het systeem van maaltijdcheques

A. Het uitdoven van het systeem van de maaltijdvergoedingen

Vanaf 1 november 2022 verdwijnt het systeem van de maaltijdvergoedingen en komen de maaltijdcheques in de plaats.

Evenwel kunnen de personeelsleden, in dienst vòòr 1 november 2022, via GALoP Lite, opteren voor het behoud van het systeem van de maaltijdvergoedingen. Het personeelslid dat opteert voor het behoud van de maaltijdvergoedingen kan altijd terugkomen op zijn keuze maar éénmaal gekozen voor het systeem van maaltijdcheques wordt het recht op maaltijdvergoedingen onherroepelijk en definitief gesloten.

B. De maaltijdcheques

De personeelsleden in dienstactiviteit zullen vanaf 1 november 2022 aanspraak kunnen maken op maaltijdcheques. De eerste toekenning van maaltijdcheques (voor de maanden november en december 2022) zal evenwel pas in januari 2023 plaatsvinden.

Daarnaast mag niet uit het oog verloren worden dat een aantal personeelsleden geen aanspraak hebben op maaltijdcheques:

- De externe aspiranten;
- De personeelsleden die geopteerd hebben voor het behoud van de maaltijdvergoedingen;
- De personeelsleden die geopteerd hebben voor het behoud van hun oude rechtspositieregeling en die hierdoor reeds maaltijdcheques genieten;
- De personeelsleden die een postvergoeding genieten;
- De personeelsleden die maaltijdcheques of andere maaltijdvergoedingen ontvangen lastens een andere instantie.

De nominale waarde van een maaltijdcheque bedraagt €6,00, waarvan € 1,09 werknemersbijdrage en € 4,91 werkgeversbijdrage.

Meer uitleg over de toekenning en de berekening van het aantal maaltijdcheques zal binnenkort teruggevonden kunnen worden in een omzendbrief.

Voor bijkomende inlichtingen kan u steeds contact opnemen met de bevoegde satelliet van het SSGPI op het nummer 02/554.43.16 (zie www.ssgpi.be, "Contact").

Hoogachtend,



Gert De Bonte
Directeur-diensthooft SSGPI