



Ministre de l'Intérieur

Secrétariat de la Police Intégrée (SSGPI)

Police

FAQ 2018-04

Date d'émission

24-09-2018

OBJET Allocation de développement des compétences 2018 – Questions fréquemment posées – Outils de réponse

Chargé de dossier SSGPI Tél. 02 554 43 16

En tant que service du personnel, vous êtes certainement interrogés par des membres de votre personnel pour des questions relatives au paiement de l'allocation de développement des compétences 2018. Ces questions portent la plupart du temps sur une différence au niveau du montant net par rapport à celui perçu en 2017.

Afin de vous aider dans cette tâche, vous trouverez ci-après un certain nombre de réponses aux questions les plus fréquemment posées.

1. Un membre du personnel a-t-il encore droit à l'allocation de développement des compétences lorsqu'il a bénéficié d'un avancement barémique pendant la période de référence de l'allocation de développement des compétences (1er septembre 2017 – 31 août 2018) ?

Le membre du personnel qui, dans la période du 1er septembre 2017 au 31 août 2018, satisfait aux conditions pour bénéficier d'un avancement barémique, ne peut plus prétendre à l'allocation de développement des compétences sur base de sa précédente formation certifiée suivie avec fruits.

Afin de garantir la continuité du paiement de l'allocation de développement des compétences, le membre du personnel doit se réinscrire à une nouvelle formation certifiée au plus tôt 12 mois avant d'atteindre les 6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement.

Si celle-ci est suivie avec fruits, le membre du personnel pourra également prétendre à l'allocation de développement des compétences en septembre 2018.

2. Un membre du personnel a-t-il encore droit à l'allocation de développement des compétences lorsqu'il change de niveau, par promotion sociale, pendant la période de référence de l'allocation de développement des compétences (1er septembre 2017 – 31 août 2018) ?

Lorsqu'un membre du personnel change de niveau, par promotion sociale, pendant la période de référence, il n'a plus droit à l'allocation de développement des compétences.

Pour prétendre à l'allocation de développement des compétences, il faut en effet bénéficier de la même échelle de traitement durant toute la durée de la période de référence. Suite à une promotion sociale, le membre du personnel se voit octroyer une autre échelle de traitement et perd dès lors ce droit.

Pour à nouveau ouvrir le droit, il doit se réinscrire à une formation certifiée et la suivre avec fruits. Dans ce cas de figure, le membre du personnel peut s'inscrire immédiatement afin de bénéficier à nouveau de l'allocation de développement des compétences.

3. Un membre du personnel a-t-il encore droit à l'allocation de développement des compétences lorsqu'il a participé avec succès à une mobilité sui generis (INEX) pendant la période de référence de l'allocation de développement des compétences (1er septembre 2017 – 31 août 2018) ?

Lorsqu'un membre du personnel obtient, en tant que candidat externe (à savoir comme IN-EX), un emploi statutaire ou contractuel, il n'aura plus droit à l'allocation de développement des compétences sur base d'une

formation suivie antérieurement. Il doit dès lors se réinscrire à une formation certifiée. Il convient toutefois de rappeler qu'il doit disposer d'un an d'ancienneté de niveau avant de pouvoir s'inscrire à une formation certifiée.

Toutefois, lorsqu'un membre du personnel obtient un emploi au sein du même niveau, il peut se réinscrire immédiatement à une formation certifiée (étant donné que l'intéressé dispose déjà de plus d'un an d'ancienneté de niveau) et de cette manière, bénéficier de l'allocation de développement des compétences dans son nouvel emploi.

4. Un membre du personnel a-t-il encore droit à l'allocation de développement des compétences lorsqu'il a perdu la qualité de membre du personnel (démission, pension, ...) pendant la période de référence de l'allocation de développement des compétences (1er septembre 2017 – 31 août 2018) ?

Le membre du personnel qui, au 31 août 2018, n'a plus la qualité de membre du personnel, ne pourra pas bénéficier de l'allocation de développement des compétences 2018. En effet, pour prétendre à l'allocation de développement des compétences, le membre du personnel doit avoir bénéficié de la même échelle de traitement durant toute la période de référence.

5. Un membre du personnel qui change d'échelle de traitement le 1er septembre 2018 (suite à un avancement barémique, une mobilité sui generis (INEX), une promotion sociale) ou qui perd la qualité de membre du personnel le 1^{er} septembre 2018 (démission, pension, ...) a-t-il encore droit fin septembre 2018 au paiement de l'allocation de développement des compétences ?

Etant donné que l'allocation de développement des compétences est calculée sur base de la période de référence du 1er septembre 2017 au 31 août 2018 inclus (qui est complète), le membre du personnel percevra encore fin septembre 2018 un paiement au titre d'allocation de développement des compétences.

6. En consultant ma fiche de traitement relative au paiement de l'allocation de développement des compétences, je constate qu'il n'y a pas de retenue de précompte professionnel sur mon allocation de développement des compétences. Pourquoi ?

Le mois de septembre est le mois de référence pour déterminer le précompte professionnel dû sur l'allocation de développement des compétences.

Lorsqu'il n'y a pas de retenue de précompte professionnel sur le traitement mensuel de septembre (par exemple en raison du nombre d'enfants à charge et/ou du fait que le/la partenaire n'a pas de revenus professionnels propres), il n'y aura pas non plus de retenue de précompte professionnel sur l'allocation de développement des compétences.

7. Je suis marié(e) et ma/mon conjoint(e) ne perçoit pas de revenus professionnels propres. De ce fait, j'ai droit à une réduction du précompte professionnel au niveau de ma rémunération mensuelle normale. Qu'en est-il au niveau de la détermination du précompte professionnel sur l'allocation de développement des compétences ?

On ne tient pas compte de l'état civil du membre du personnel (marié, célibataire, divorcé, ...) pour la détermination du précompte professionnel sur l'allocation de développement des compétences et dès lors pas non plus des revenus professionnels ou de l'absence de revenus du conjoint.

Seule la composition de famille (enfants à charge) peut, le cas échéant, entraîner une diminution du précompte professionnel normalement dû. Cette diminution du précompte professionnel sera fonction du revenu mensuel imposable du mois de septembre et du nombre d'enfants à charge.

Vous trouverez en annexe les barèmes du précompte professionnel applicables à l'allocation de développement des compétences 2017 et 2018.

8. En consultant ma fiche de traitement relative au paiement de l'allocation de développement des compétences, je constate que la réduction de précompte professionnel pour enfants à charge dont je bénéficiais en 2017 n'a pas été appliquée sur l'allocation de développement des compétences 2018. De ce fait, le montant net perçu cette année est inférieur à celui de l'année dernière. Pourquoi ?

En fonction du montant du traitement mensuel imposable de septembre 2018 (traitement et allocations comprises) et du nombre d'enfants à charge, une ou plusieurs réductions de précompte professionnel peuvent être appliquées.

Un avancement barémique/l'octroi d'une allocation fixe payée avec le traitement/une augmentation intercalaire intervenue entre septembre 2017 et septembre 2018 peut dès lors entraîner un pourcentage plus élevé de retenue du précompte professionnel et dès lors un montant net moins élevé que l'année passée.

Exemple :

- En 09/2017, le traitement mensuel imposable du membre du personnel s'élevait à € 2.300. Ce membre du personnel avait 4 enfants à charge.

Lorsque l'on consulte le barème du précompte professionnel applicable sur l'allocation de développement des compétences 2017, on constate que le pourcentage du précompte professionnel normalement dû est de 46,44%.

Le montant imposable de son allocation de développement des compétences s'élève à € 2.918,63, ce qui nous donnerait une retenue de précompte de € 1.355,41. Toutefois, avec 4 enfants à charge, le barème nous indique que le membre du personnel doit bénéficier d'une réduction de 55%. Au lieu de € 1.355,41, la retenue s'élève donc à € 609,93 (1.355,41 – 745,48).

- En 09/2018, le même membre du personnel a toujours 4 enfants à charge mais son traitement mensuel imposable s'élève maintenant à € 2.620.

Lorsque l'on consulte le barème du précompte professionnel applicable sur l'allocation de développement des compétences 2018, on constate que le pourcentage de précompte professionnel normalement dû est de 46,44%.

Le montant imposable de son allocation de développement des compétences s'élève à € 2.918,63, ce qui nous donne une retenue de précompte de € 1.355,41.

Avec 4 enfants à charge mais un traitement mensuel imposable supérieur à € 2.615,83, on constate à la lecture du barème qu'il ne peut plus bénéficier de la réduction de 55%.

En 2018, malgré le fait qu'il ait toujours la même charge de famille, le précompte retenu s'élève à € 1.355,41 alors qu'il était l'année précédente de € 609,93 (différence de € 745,48).

9. En consultant ma fiche de traitement relative au paiement de l'allocation de développement des compétences, je constate que le pourcentage retenu de précompte professionnel en 2018 est plus élevé et dès lors que le montant net perçu cette année est inférieur à celui de l'année dernière. Pourquoi ?

Etant donné que le traitement de septembre est le traitement de référence pour déterminer le précompte professionnel, il convient de prendre comme base le revenu mensuel imposable du membre du personnel (allocations comprises) et de regarder dans quelle tranche (de la colonne 2 en annexe) se trouve le membre du personnel afin de déterminer le pourcentage de précompte professionnel qui sera retenu sur le montant imposable de l'allocation de développement des compétences.

Vous trouverez en annexe les barèmes du précompte professionnel applicables à l'allocation de développement des compétences 2017 et 2018.

Un avancement barémique/l'octroi d'une allocation fixe payée avec le traitement/une augmentation intercalaire intervenue entre septembre 2017 et septembre 2018 peut dès lors entraîner un pourcentage plus élevé de retenue de précompte professionnel et dès lors un montant net moins élevé que l'année passée.

10. Pour tout le mois de septembre 2018, j'ai opté, en tant que membre du personnel contractuel/statutaire, pour un régime de redistribution du temps de travail (par exemple : interruption de carrière à 100%), ce qui implique que je n'ai pas perçu de traitement durant ce mois. Comment a été déterminé le pourcentage de précompte professionnel sur le montant imposable de mon allocation de développement des compétences ?

Comme mentionné plus haut, le traitement de référence pour déterminer le précompte professionnel est celui du mois de septembre.

Bien que toujours membre du personnel actif au sein des services de police, en raison d'un régime de redistribution du temps de travail (par exemple : interruption de carrière à 100%), le membre du personnel ne perçoit aucun traitement pour le mois de septembre. Pour déterminer le précompte professionnel dû sur l'allocation de développement des compétences, il sera tenu compte du revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMMG).

11. Durant le mois de septembre 2018, en tant que membre du personnel statutaire, j'ai été en disponibilité pour maladie. Comment est déterminé le pourcentage de précompte professionnel sur le montant imposable de mon allocation de développement des compétences ?

Comme mentionné plus haut, le traitement de référence pour la détermination du précompte professionnel est celui de septembre.

Etant donné que le membre du personnel statutaire en disponibilité pour maladie ne perçoit pas un traitement normal mais un traitement d'attente, pour la détermination du précompte professionnel sur l'allocation de développement des compétences, il sera tenu compte du revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMMG).

12. Durant le mois de septembre 2018, en tant que membre du personnel contractuel, j'ai été en congé maladie, ce qui a entraîné le calcul d'une sous-période pour ma rémunération mensuelle du mois de septembre 2018. Comment est déterminé le pourcentage de précompte professionnel sur le montant imposable de mon allocation de développement des compétences ?

Comme mentionné plus haut, le traitement de référence pour la détermination du précompte professionnel est celui de septembre.

En dehors de la période du salaire garanti, le membre du personnel contractuel ne perçoit pas un traitement normal mais un revenu de remplacement (indemnisation mutuelle). A partir de ce moment, comme il ne perçoit plus un traitement payé par l'employeur (mais un revenu de remplacement), il sera tenu compte du revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMMG) pour la détermination du précompte professionnel sur l'allocation de développement des compétences.

13. Durant la période de référence pour le calcul de l'allocation de développement des compétences (1er septembre 2017 au 31 août 2018 inclus), j'ai travaillé selon un régime de travail à temps partiel/mi-temps (exemple : interruption de carrière). En septembre 2018, j'ai repris le travail à temps plein. Comment a été déterminé le pourcentage de précompte professionnel sur le montant imposable de mon allocation de développement des compétences ?

Etant donné que le traitement de référence pour déterminer le précompte professionnel est le traitement de septembre, on tient compte du montant imposable du mois de septembre (allocations comprises) pour des prestations à 100%.

Bien que le montant imposable de l'allocation de développement des compétences soit peu élevé (en raison des prestations à temps partiel/mi-temps durant la période de référence), le pourcentage du précompte professionnel retenu sera par contre plus élevé et implique un montant net moins élevé de l'allocation de développement des compétences.

14. Durant la période de référence pour le calcul de l'allocation de développement des compétences (1er septembre 2017 au 31 août 2018 inclus), j'ai travaillé selon un régime de travail à temps plein. En septembre 2018, j'ai opté pour un régime de travail à temps partiel/mi-temps (par exemple : interruption de carrière). Comment a été déterminé le pourcentage de précompte professionnel sur le montant imposable de mon allocation de développement des compétences ?

Etant donné que le traitement de référence pour la détermination du précompte professionnel est le traitement du mois de septembre, on tient compte du montant imposable du mois de septembre (allocations comprises) pour les prestations à temps partiel/mi-temps.

Bien que le montant imposable de l'allocation de développement des compétences soit élevé (en raison des prestations à temps plein durant la période de référence), le pourcentage de précompte professionnel retenu sera par contre moins élevé et implique un montant net plus élevé au titre d'allocation de développement des compétences.

-----XXXXX-----