



Police

NOUVEAU STATUT CALOG

BROCHURE D'INFORMATION

Edité par DGS/DSJ
Direction générale de l'appui et de la gestion
Direction du service juridique, du contentieux et des statuts

Mars 2007



TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	6
UN NOUVEAU STATUT POUR LE CALOG	7
Chapitre 1: La nouvelle carrière du niveau B, C et D	8
1. Grades et échelles de traitement	8
1.1 Niveau D	8
1.1.1 Grades communs	8
1.1.2 Grades spécifiques	9
1.2 Niveau C	9
1.2.1 Grade commun	9
1.2.2 Grades spécifiques	9
1.3 Niveau B	10
1.3.1 Grade commun	10
1.3.2 Grades spécifiques	10
2. Carrière barémique	12
2.1 Un nouveau concept de carrière	12
2.2 La formation certifiée	12
2.2.1 Définition	12
2.2.2 Conditions de participation	12
2.2.3 Conséquences	13
2.2.4 Choix d'une formation certifiée	13
2.2.5 Modalités pratiques	13
2.3 Les différentes carrières barémiques	14
2.3.1 La carrière minimum	14
2.3.2 La carrière maximum	14
2.3.3 Passage entre les carrières	14
2.3.3.1 Passage horizontal de la carrière minimum à la carrière maximum	15
2.3.3.2 Passage en diagonale de la carrière maximum à la carrière minimum	15
2.4 Schéma des possibilités de carrière	16
2.5 Exemples	17
2.5.1 Exemple de carrière minimum	17
2.5.2 Exemple de carrière maximum	17
2.5.3 Exemple de passage horizontal	19
2.5.4 Exemple de passage en diagonale	20

3. Droit transitoire	22
3.1 Insertion	22
3.1.1 Niveau D	22
3.1.2 Niveau C	23
3.1.3 Niveau B	23
3.2 Carrière barémique	24
3.2.1 Passage horizontal de la quatrième échelle de traitement de la carrière minimum	24
3.2.2 Bonification d'ancienneté d'échelle de traitement et allocation de développement des compétences	26
3.2.3 Dispense de suivre une formation certifiée	27
3.2.4 Maintien de l'allocation de développement des compétences après une augmentation barémique	28
Chapitre 2: La nouvelle carrière du niveau A	32
1. Les classes	32
2. Les grades et échelles de traitement	32
3. Pondération de fonction	34
4. Carrière barémique	34
5. Passage entre les différentes classes	37
5.1 Passage dans une classe supérieure	37
5.2 Passage dans une classe inférieure	37
6. Droit transitoire	38
6.1 Insertion	38
6.2 Carrière barémique	40
6.2.1 Maintien de l'allocation de développement des compétences après une augmentation barémique	40
6.2.2 Six ans d'ancienneté d'échelle de traitement avant le 1 ^{er} septembre 2007	42
6.2.3 Six ans d'ancienneté d'échelle de traitement avant de suivre une formation certifiée	43
Chapitre 3: Dispositions communes	44
1. Allocation de développement des compétences	44
1.1 Champ d'application	44
1.2 Montant et période de référence	44

1.3	Paiement	45
2.	Allocation Région de Bruxelles-Capitale	46
2.1	Généralités	46
2.2	Modalités pratiques	46
2.3	Montant	47
2.4	Prolongation de l'engagement	47
2.5	Rupture de l'engagement	48
3.	Allocation de bilinguisme	50
3.1	Bilinguisme exigé légalement	50
3.2	Bilinguisme utile	50
4.	Prime pour dirigeants	51
4.1	Généralités	51
4.2	Montant	51
4.3	Modalités pratiques	52
	Chapitre 4: Les membres du personnel contractuels	53
1.	Recrutement	53
2.	Carrière	53
3.	Allocation de développement des compétences	53
4.	Autres allocations	55
5.	Contrats de travail existants	55
5.1	Contrats de travail avec une échelle de traitement CALOG	55
5.2	Contrats de travail avec une autre échelle de traitement qu'une échelle de traitement CALOG	55
6.	Statutarisation après le 1^{er} janvier 2007	56

Chapitre 5: Ancien statut	57
Annexe 1: Allocation Région de Bruxelles-Capitale	61
Annexe 2: Les échelles de traitement	62

INTRODUCTION

Le nouveau statut CALOG entre en vigueur, avec effet rétroactif, le 1er janvier 2007. La loi relative à ce nouveau statut a d'ailleurs déjà été publiée le 14 mars 2007 au Moniteur belge. L'arrêté royal et l'arrêté ministériel suivront d'ici peu. Cette brochure vise à fournir toute l'information nécessaire en la matière. Elle est émaillée de nombreux exemples concrets destinés à rendre l'ensemble compréhensible pour les membres du personnel concernés et pour les gestionnaires du personnel.

Avec le nouveau statut CALOG, l'autorité souhaite "s'aligner sur le marché", c'est-à-dire proposer un statut attrayant qui soit concurrentiel par rapport à d'autres secteurs (privé ou public). L'intention est également d'attirer les meilleurs éléments vers la police.

Ceci a naturellement pour conséquence que les membres du personnel CALOG déjà en service peuvent également bénéficier des avantages de cette réévaluation du statut. A cet égard, le maître mot en est "responsabilisation": chaque membre du personnel définira, pour lui-même ou pour elle-même, le plan de carrière qu'il désire. Cette carrière commence déjà par une lecture posée et attentive de cette brochure.

Le point de contact central pour les éventuelles questions restantes est, entre-temps, bien connu : Call-center 0800 99 272.

* * * * *

UN NOUVEAU STATUT POUR LE CALOG

L'adaptation de la carrière barémique du personnel CALOG constitue le changement le plus important et le plus conséquent. Il importe de différencier d'une part, la carrière des membres du personnel du niveau B, C et D et, d'autre part, celle du niveau A.

Pour les membres du personnel statutaires du niveau B, C et D, un système comportant deux carrières parallèles, à savoir une carrière minimum et maximum, a été élaboré. En fonction des efforts fournis par un membre du personnel dans le cadre des formations certifiées, il se positionnera dans une de ces deux carrières.

Pour les membres du personnel statutaires du niveau A, il s'agit d'un tout autre concept. Ainsi, toutes les fonctions de niveau A seront pondérées. Sur base de cette "pondération", une fonction sera insérée dans une des cinq classes prévues. La rémunération obtenue par un membre du personnel du niveau A dépend donc de la classe à laquelle sa fonction appartient mais l'évolution ultérieure de sa carrière sera, bien entendu, tributaire des efforts fournis.

Cette brochure est divisée en 5 chapitres :

- Chapitre 1 : La nouvelle carrière du niveau B, C et D

Ce chapitre concerne uniquement les membres du personnel statutaires du niveau B, C et D et commente les grades et les échelles de traitement, le concept de carrière barémique et les mesures en droit transitoire.

- Chapitre 2 : La nouvelle carrière du niveau A

Ce chapitre s'adresse uniquement aux membres du personnel statutaires du niveau A et commente les grades et les échelles barémiques, la pondération de fonction, le concept de carrière barémique, les possibilités de promotion et les mesures en droit transitoire.

- Chapitre 3 : Eléments communs

Le chapitre 3 est important pour l'ensemble des membres du personnel statutaires CALOG, quel que soit leur niveau (entre autres : allocation de développement des compétences, prime pour dirigeants, allocation Région de Bruxelles-Capitale, allocation de bilinguisme,...).

- Chapitre 4 : Membres du personnel contractuels

Dans ce chapitre, l'attention est prêtée à la situation des membres du personnel contractuels. Cela concerne, entre autres, leurs possibilités à l'intérieur de ce nouveau concept de carrière et la problématique de la statutarisation future.

- Chapitre 5 : Ancien statut

Le chapitre 5 est important pour les membres du personnel statutaires qui, lors de la réforme, ont opté pour le maintien de leur ancien statut et qui voudraient opter pour le nouveau statut après le 1^{er} janvier 2007.

Chapitre 1: La nouvelle carrière du niveau B, C et D

1. Grades et échelles de traitement

Les nouvelles échelles de traitement sont développées sur un maximum de 29 ans. Ne sont mentionnés ci-dessous que les montants annuels minimums (ancienneté pécuniaire 0) et maximums des échelles de traitement (toutes à 100%, donc avant indexation). Les échelles de traitement développées sont jointes en annexe. Au 1^{er} janvier 2007, l'index s'élève à 1,4002.

Vous remarquerez que la première échelle de traitement est commune dans le groupe d'échelles de traitement minimums et dans le groupe d'échelles de traitement maximums liés à un grade. Cette première échelle de traitement est appelée l'échelle de traitement de base.

1.1 Niveau D

1.1.1 Grades communs

Auxiliaire, ouvrier

Carrière minimum	DD1	DD2.1	DD3.1	DD4.1
Min	12.491,64	12.634,26	13.004,89	14.277,92
Max	13.672,52	14.325,66	15.249,61	16.522,64
Carrière maximum	DD1	DD2.2	DD3.2	DD4.2
Min	12.491,64	13.491,64	14.491,64	15.491,64
Max	13.672,52	14.672,52	15.672,52	16.672,52

Employé, ouvrier qualifié

Carrière minimum	D1A	D2A.1	D3A.1	D4A.1
Min	12.874,26	13.004,89	13.295,94	14.586,49
Max	16.860,76	17.190,91	17.903,36	19.800,13
Carrière maximum	D1A	D2A.2	D3A.2	D4A.2
Min	12.874,26	13.818,64	14.322,70	15.322,70
Max	16.860,76	18.098,81	19.505,18	20.505,18

1.1.2 Grades spécifiques

Technicien ICT

Carrière minimum	D1B	D2B.1	D3B.1	D4B.1
Min	13.190,84	13.295,94	13.519,32	14.586,49
Max	17.509,86	17.903,36	18.362,45	19.800,13
Carrière maximum	D1B	D2B.2	D3B.2	D4B.2
Min	13.190,84	13.999,32	15.255,43	18.470,68
Max	17.509,86	18.515,20	20.469,07	23.724,12

Chef d'équipe (grades et groupe d'échelles de traitement qui n'existent plus qu'en extinction)

Echelles de traitement	D1C	D2C	D3C	D4C
Min	13.190,84	13.519,32	15.255,43	18.470,68
Max	17.509,86	18.362,45	20.469,07	23.724,12

1.2 Niveau C

1.2.1 Grade commun

Assistant

Carrière minimum	CC1	CC2.1	CC3.1	CC4.1
Min	14.273,70	14.558,01	15.692,86	15.905,00
Max	22.648,02	22.932,33	23.585,82	24.457,38
Carrière maximum	CC1	CC2.2	CC3.2	CC4.2
Min	14.273,70	15.773,70	17.273,70	18.773,70
Max	22.648,02	24.148,02	25.648,02	26.921,36

1.2.2 Grades spécifiques

Assistant ICT, ouvrier spécialisé

Carrière minimum	C1A	C2A.1	C3A.1	C4A.1
Min	14.558,01	15.692,86	15.905,00	17.990,45
Max	22.932,33	23.585,82	24.457,38	27.166,44
Carrière maximum	C1A	C2A.2	C3A.2	C4A.2
Min	14.558,01	16.058,01	17.558,01	19.058,01
Max	22.932,33	24.432,33	25.932,33	28.055,94

Chef de travaux (grade et groupe d'échelles de traitement qui n'existent plus qu'en extinction)

Echelles de traitement	C1D	C2D	C3D	C4D
Min	15.692,86	15.905,00	17.990,45	18.868,11
Max	23.585,82	24.457,38	27.166,44	28.044,10

1.3 Niveau B

1.3.1 Grade commun

Consultant

Carrière minimum	BB1	BB2.1	BB3.1	BB4.1
Min	15.122,00	16.427,10	17.732,19	18.404,49
Max	22.509,00	24.394,45	26.904,17	27.576,47
Carrière maximum	BB1	BB2.2	BB3.2	BB4.2
Min	15.122,00	17.122,00	19.122,00	18.220,00
Max	22.509,00	24.509,00	27.000,00	30.666,00

1.3.2 Grades spécifiques

Secrétaire de direction, traducteur, photographe

Carrière minimum	B1A	B2A.1	B3A.1	B4A.1
Min	15.122,00	17.905,40	21.078,61	21.494,16
Max	22.509,00	26.979,93	30.176,92	30.592,47
Carrière maximum	B1A	B2A.2	B3A.2	B4A.2
Min	15.122,00	18.122,00	21.078,61	21.494,16
Max	22.509,00	27.129,93	30.176,92	30.666,00

Consultant ICT, consultant technique

Carrière minimum	B1B	B2B.1	B3B.1	B4B.1
Min	17.274,00	18.442,68	21.807,90	22.393,07
Max	25.688,00	27.517,21	31.482,54	32.067,71
Carrière maximum	B1B	B2B.2	B3B.2	B4B.2
Min	17.274,00	20.274,00	23.274,00	24.531,00
Max	25.688,00	28.688,00	31.688,00	35.018,62

Assistant social, comptable, laborantin, infirmier, consultant en communication

Carrière minimum	B1D	B2D.1	B3D.1	B4D.1
Min	16.804,00	17.854,30	19.710,61	20.424,04
Max	25.218,00	25.747,26	28.584,78	29.298,21
Carrière maximum	B1D	B2D.2	B3D.2	B4D.2
Min	16.804,00	19.304,00	20.103,50	20.903,00
Max	25.218,00	27.718,00	30.884,00	33.124,00

Consultant spécialisé (grade et groupe d'échelles de traitement qui n'existent plus qu'en extinction)

Carrière minimum	B1C	B2C.1	B3C.1	B4C.1
Min	15.476,56	17.728,11	18.788,56	19.600,32
Max	23.878,78	26.802,64	27.886,87	28.698,63
Carrière maximum	B1C	B2C.2	B3C.2	B4C.2
Min	15.476,56	17.976,56	20.476,56	20.476,56
Max	23.878,78	26.802,64	28.878,78	30.666,00

2. Carrière barémique

2.1 Un nouveau concept de carrière

Deux carrières parallèles ont été prévues pour les membres du personnel statutaires. A chaque grade (à l'exception des grades en voie d'extinction de chef d'équipe et de chef de travaux) sont liées une carrière minimum et une carrière maximum, composée chacune de quatre échelles de traitement dont la première (appelée échelle de traitement de base) est commune. Lors du recrutement, le membre du personnel reçoit l'échelle de traitement de base liée à son grade. Ensuite, le plan de carrière du membre du personnel dépendra des efforts qu'il consentira à fournir. La formation certifiée joue un rôle crucial dans le nouveau concept de carrière.

2.2 La formation certifiée

2.2.1 Définition

La formation certifiée ("FC" en abrégé) a pour but d'actualiser et/ou de développer les compétences du membre du personnel CALOG et se termine par une validation des connaissances acquises.

Cette formation est "certifiée" pour deux raisons :

- la formation est préalablement reconnue comme formation certifiée par le Ministre ou DSE;
- le membre du personnel est évalué, en d'autres termes, la formation a été suivie avec fruit ou non.

2.2.2 Conditions de participation

Pour pouvoir s'inscrire valablement à une formation certifiée, le membre du personnel doit remplir les conditions suivantes :

- le membre du personnel doit disposer d'au moins 1 an d'ancienneté de niveau avant de pouvoir s'inscrire à une formation certifiée, sauf en cas de promotion sociale auquel cas une inscription immédiate est possible ;
- lorsque le membre du personnel a suivi une formation certifiée avec fruit, il doit attendre 2 ans à partir de la date d'inscription de la formation certifiée précédente avant de s'inscrire à une autre formation certifiée ;
- le membre du personnel qui n'a pas suivi la formation certifiée avec fruit, peut se réinscrire, au plus tôt 365 jours après l'inscription précédente, à la même formation certifiée ou à une autre ;
- le membre du personnel qui bénéficie d'une échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement maximums ou qui appartient au niveau A et qui bénéficie de l'allocation de développement des compétences (en abrégé « AC »), peut se réinscrire au plus tôt 12 mois avant d'atteindre les six ans d'ancienneté d'échelle de traitement afin de participer à une formation certifiée et ainsi avoir droit sans interruption à l'allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement supérieure.

2.2.3 Conséquences

La réussite d'une formation certifiée peut, le cas échéant, entraîner :

- l'ouverture du droit à l'allocation de développement des compétences ;
- le passage horizontal de la carrière minimum à la carrière maximum ;
- le passage dans l'échelle de traitement suivante de la carrière maximum.

En ce qui concerne les conséquences statutaires, la date à laquelle le membre du personnel s'est inscrit à la formation certifiée qu'il a suivie ensuite avec fruit, constitue le point de référence. Nous y reviendrons plus tard de manière plus détaillée au moyen d'exemples concrets.

2.2.4 Choix d'une formation certifiée

La fonction exercée par un membre du personnel sera déterminante pour le choix de la formation certifiée adéquate. En concertation avec le membre du personnel, le supérieur fonctionnel (au moins du niveau chef de service) choisira une formation certifiée tirée d'une liste de formations possibles. La plus value concrète pour la fonction exercée par le membre du personnel est, à cet égard, le critère le plus important. Lorsque le membre du personnel n'est pas d'accord avec le choix du supérieur fonctionnel, il peut introduire une réclamation écrite auprès du responsable final pour l'évaluation.

Les listes des formations certifiées reconnues sont établies par la direction de la formation de la police fédérale. L'offre des formations certifiées sera publiée sur le site internet de DSE et de DGS, après diffusion via un Infonouvelles.

2.2.5 Modalités pratiques

Les inscriptions pour les formations certifiées sont collectées par les services du personnel et envoyées à DSE. La date de réception à DSE compte comme date d'inscription à la formation certifiée.

Lorsqu'un membre du personnel, valablement inscrit à une formation certifiée, ne peut y participer à cause d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou en cas de force majeure, il peut, dès que cet empêchement s'achève, participer à cette formation dès qu'elle sera à nouveau organisée, avec maintien de la date d'inscription initiale.

Les résultats des formations suivies sont envoyés par les différents établissements de formation à DSE qui transmet les documents aux services du personnel. Ces services sont chargés du traitement ultérieur : informer le membre du personnel, transmettre en temps voulu une copie au SSGPI dans le cadre des droits pécuniaires y afférent,...

En savoir plus sur les formations certifiées? Voir la circulaire GPI qui sera publiée en la matière.

2.3 Les différentes carrières barémiques

2.3.1 La carrière minimum

Une première possibilité qui s'offre au membre du personnel est la voie de la carrière minimum. Cette carrière minimum est construite sur base des échelles de traitement existantes, souvent revalorisées, il est vrai, au niveau de la première échelle de traitement de la carrière Copernic de la Fonction Publique Fédérale. Le maintien de la carrière barémique actuelle est ainsi plus que sécurisé.

Les conditions de promotion dans cette carrière minimum sont identiques à celles que nous connaissons actuellement, à savoir :

- disposer de six ans d'ancienneté d'échelle de traitement dans l'échelle de traitement actuelle ;
- la dernière évaluation bisannuelle ne peut pas comporter de mention finale "insuffisant".

Cette carrière ne demande aucun effort supplémentaire du membre du personnel et constitue, dès lors, une carrière "plane".

2.3.2 La carrière maximum

Une deuxième possibilité est toutefois offerte à chaque membre du personnel, à savoir la carrière maximum. Au sein de cette carrière, le membre du personnel bénéficiera d'un traitement supérieur. L'introduction d'une allocation de développement des compétences constitue une nouveauté dans cette carrière.

Pour pouvoir être promu barémiquement dans cette échelle de traitement maximum, le membre du personnel devra répondre non pas à deux mais bien à trois conditions, à savoir:

- disposer de six ans d'ancienneté d'échelle de traitement dans l'échelle de traitement actuelle ;
- la dernière évaluation bisannuelle ne peut pas comporter de mention finale "insuffisant" ;
- avoir suivi avec fruit une formation certifiée dans l'échelle de traitement actuelle.

2.3.3 Passage entre les carrières

Chaque membre du personnel établira donc, en fonction des choix qu'il pose, son propre plan de carrière.

Certains membres du personnel choisiront, peut-être, de ne pas fournir d'efforts supplémentaires. Contrairement à la carrière Copernic, ils ne resteront cependant pas bloqués dans leur première échelle de traitement mais ils ne pourront être promus que barémiquement dans leur carrière minimale. D'autres membres du personnel fourniront cet effort supplémentaire toujours avec succès et bénéficieront donc, durant toute leur carrière, d'une carrière maximale. D'autres encore navigueront, durant leur carrière professionnelle, entre la carrière minimale et maximale.

2.3.3.1 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 de la carrière maximum équivaudra à zéro année, vu qu'il ne peut y avoir de transfert de l'ancienneté d'échelle de traitement acquise dans la carrière minimum vers la carrière maximum (voir cependant le point 3 en droit transitoire).

Pour passer horizontalement, le membre du personnel qui se trouve dans la carrière minimum, doit satisfaire aux conditions suivantes :

- avoir suivi une formation certifiée avec fruit ;
- la dernière évaluation bisannuelle ne peut pas comporter de mention finale "insuffisant".

Si le membre du personnel s'est inscrit avant le 1er septembre d'une année calendrier à une formation certifiée qu'il a suivie ensuite avec fruit, il obtient, à partir du mois de septembre de l'année calendrier suivant l'année calendrier de l'inscription, l'échelle de traitement correspondante du groupe d'échelles de traitement maximums. Si l'inscription a lieu après le 1er septembre d'une année calendrier, le membre du personnel obtient l'échelle de traitement correspondante du groupe d'échelles de traitement maximums à partir du mois de septembre de la deuxième année calendrier qui suit l'année calendrier de l'inscription.

De cette manière, le membre du personnel, qui n'a pas fourni initialement d'efforts supplémentaires et qui se trouve, de ce fait, dans la carrière minimum, peut encore, moyennant quelques efforts, passer dans la carrière maximum financièrement plus avantageuse. Après deux ans, il peut à nouveau suivre une formation certifiée pour ouvrir le droit à l'allocation de développement des compétences et pour pouvoir obtenir plus tard l'échelle de traitement suivante du groupe d'échelles de traitement maximums.

Il existe néanmoins une restriction importante au passage de la carrière minimum dans la carrière maximum, à savoir dès qu'un membre du personnel se trouve dans la dernière échelle de traitement de la carrière minimum, il ne pourra plus passer dans la carrière maximum. Ceci est un tant soit peu logique, vu qu'un membre du personnel s'est vu offrir des possibilités suffisantes pendant sa carrière de fournir un effort supplémentaire et ainsi s'assurer l'avantage de la dernière échelle de traitement la plus haute de la carrière maximum pour le calcul de sa pension (voir cependant le point 3 du droit transitoire).

2.3.3.2 Passage en diagonale de la carrière maximum à la carrière minimum

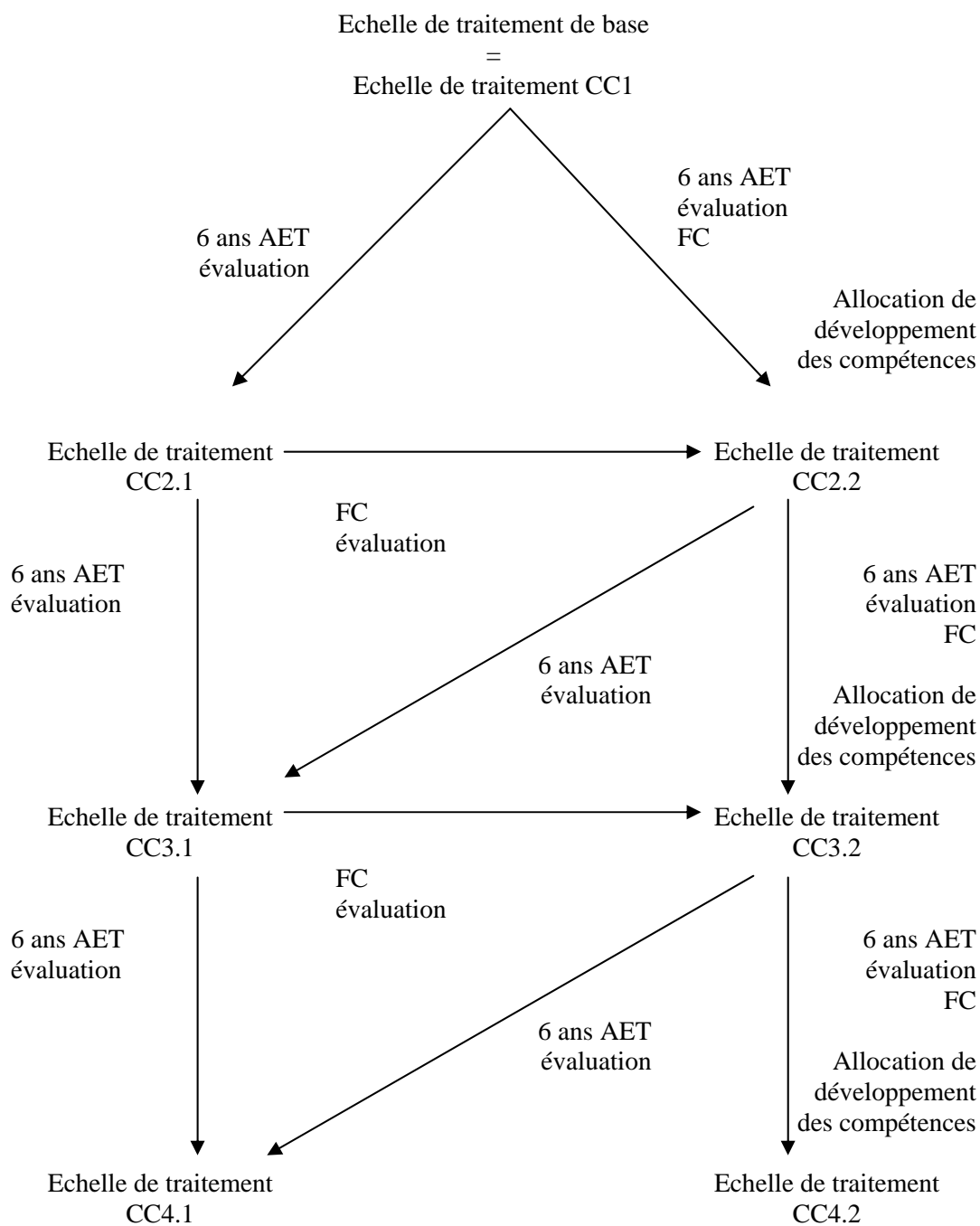
Bien entendu, le mouvement inverse est possible, notamment lorsqu'un membre du personnel qui se trouve dans une carrière maximum, décide de ne fournir aucun effort supplémentaire. Le membre du personnel passe dans l'échelle de traitement supérieure de la carrière minimum si les conditions suivantes sont remplies :

- six ans d'ancienneté d'échelle de traitement dans l'échelle de traitement de la carrière maximum ;
- la dernière évaluation bisannuelle ne doit pas comporter de mention finale "insuffisant".

Le membre du personnel se retrouve à nouveau dans la carrière barémique minimum qui servira de "filet de sécurité".

2.4 Schéma des possibilités de carrière

Tout cela se présente schématiquement de la façon suivante (exemple de l'évolution de carrière possible pour un assistant de niveau C, comprenant à gauche le groupe d'échelles de traitement minimums et à droite le groupe d'échelles de traitement maximums) :



2.5 Exemples

2.5.1 Exemple de carrière minimum

Le 1er juillet 2007, un membre du personnel est recruté statutairement comme consultant et obtient l'échelle de traitement de base BB1. A partir du 1er juillet 2008 (= 1 an d'ancienneté de niveau), le membre du personnel peut s'inscrire à une formation certifiée. Le membre du personnel concerné décide toutefois de ne pas s'inscrire à une formation certifiée.

Le 1er juillet 2013, l'intéressé passera dans l'échelle de traitement BB2.1, à condition d'avoir une mention finale "bon" ou "satisfaisant" à la dernière évaluation bisannuelle. Le membre du personnel concerné décide, cette fois encore, de ne pas participer à une formation certifiée. Le 1er juillet 2019, il passera dans l'échelle de traitement BB3.1, à condition d'avoir une mention finale "bon" ou "satisfaisant" à la dernière évaluation bisannuelle. Si le membre du personnel décide, ici aussi, de ne pas s'inscrire à une formation certifiée, il passera, le 1er juillet 2025, dans l'échelle de traitement BB4.1, soit dans la dernière échelle de traitement dans le groupe d'échelles de traitement minimums, à condition d'avoir une mention finale "bon" ou "satisfaisant" à la dernière évaluation bisannuelle. A partir de cette échelle de traitement, il n'existe aucune possibilité de passer dans le groupe d'échelles de traitement maximums.

Présenté schématiquement :

	Echelle de traitement	Inscription FC	AC	
1/07/2007	BB1		/	échelle de traitement de base
1/07/2013	BB2.1		/	
1/07/2019	BB3.1		/	
1/07/2025	BB4.1		/	
...				

2.5.2 Exemple de carrière maximum

Le 1er mars 2007, un membre du personnel est recruté statutairement comme assistant et obtient l'échelle de traitement de base CC1. A partir du 1er mars 2008 (= 1 an d'ancienneté de niveau), le membre du personnel pourra s'inscrire à une formation certifiée. Si le membre du personnel concerné s'inscrit à une formation certifiée au mois de mai 2008, il aura droit, en septembre 2009, à l'allocation de développement des compétences se rapportant à la période de référence du 1er septembre 2008 au 31 août 2009 (voir infra), à condition d'avoir suivi cette formation certifiée avec fruit. Le droit à l'allocation de compétence sera, en principe, maintenu aussi longtemps que le membre du personnel bénéficiera de l'échelle de traitement CC1 (voir également le chapitre 3).

Le fait d'avoir suivi une formation certifiée avec fruit n'ouvre donc pas seulement le droit à l'allocation de développement des compétences mais a également pour conséquence que le membre du personnel peut prétendre à l'échelle de traitement supérieure dans la carrière maximum, à condition d'avoir six ans d'ancienneté d'échelle de traitement et une dernière évaluation bisannuelle qui ne comporte pas de mention finale « insuffisant ».

Le 1er mars 2013, le membre du personnel pourra ainsi passer dans l'échelle de traitement CC2.2, à condition d'avoir une mention finale "bon" ou "satisfaisant" à la dernière évaluation bisannuelle. Afin de garantir le paiement ininterrompu de l'allocation de développement des compétences, le membre du personnel pourra s'inscrire, à nouveau, à une formation certifiée à partir du 1er mars 2012, soit 12 mois avant d'atteindre les 6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement. Par cette inscription, pour autant qu'elle ait lieu avant le 1er septembre 2012 et que la formation ait été suivie avec fruit, le membre du personnel aura également droit en septembre 2013 (donc dans l'échelle de traitement CC2.2) à l'allocation de développement des compétences se rapportant à la période de référence du 1er septembre 2012 au 31 août 2013. Le droit à l'allocation de développement des compétences sera, en principe, maintenu aussi longtemps que le membre du personnel bénéficiera de l'échelle de traitement CC2.2.

Si le membre du personnel profite toujours de toutes les possibilités offertes dans la nouvelle carrière, il suivra 3 formations certifiées pendant sa carrière d'assistant niveau C, bénéficiera pendant 16 ans de l'allocation de développement des compétences et terminera sa carrière dans la quatrième échelle de traitement de la carrière maximum.

Présenté schématiquement :

	Echelle de traitement	Inscription FC	AC	
1/03/2007	CC1			échelle de traitement de base
05/2008		1		
1/09/2009			1	première AC (réf: 1/09/2008-31/08/2009)
1/09/2010			2	
1/09/2011			3	
1/03/2012		2		inscription à la FC 2 au plus tôt un an avant 6 ans AET
1/09/2012			4	
1/03/2013	CC2.2			réf: 1/09/2012-31/08/2013
1/09/2013			5	
1/09/2014			6	
1/09/2015			7	
1/09/2016			8	
1/09/2017			9	
1/03/2018		3		inscription à la FC 3 au plus tôt 1 an avant 6 ans AET
1/09/2018			10	
1/03/2019	CC3.2			réf: 1/09/2018-31/08/2019
1/09/2019			11	
1/09/2020			12	
1/09/2021			13	
1/09/2022			14	
1/09/2023			15	
1/09/2024			16	
1/03/2025	CC4.2			
1/03/2026		/	/	
...		/	/	

Dans cet exemple, les formations certifiées donnent lieu à ce qui suit :

- FC 1 :- allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement CC1
 - passage dans l'échelle de traitement CC2.2
- FC 2 :- allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement CC2.2
 - passage dans l'échelle de traitement CC3.2
- FC 3 :- allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement CC3.2
 - passage dans l'échelle de traitement CC4.2

2.5.3 Exemple de passage horizontal

Le 1er juin 2007, un membre du personnel est recruté statutairement comme assistant-ICT et obtient l'échelle de traitement de base C1A. A partir du 1er juin 2008 (= 1 an d'ancienneté de niveau), le membre du personnel peut s'inscrire à une formation certifiée. Le membre du personnel concerné décide toutefois de ne pas s'inscrire à une formation certifiée.

Le 1er juin 2013, l'intéressé passera dans l'échelle de traitement C2A.1, à condition d'avoir une mention finale "bon" ou "satisfaisant" à la dernière évaluation bisannuelle. Le 1er août 2014, le membre du personnel concerné décide de s'inscrire à une formation certifiée. Il passera, en septembre 2015, dans l'échelle de traitement correspondante du groupe d'échelles de traitement maximums, soit l'échelle de traitement C2A.2, pour autant que cette formation certifiée ait été suivie avec fruit.

Pour pouvoir prétendre à l'allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement C2A.2 et pour garantir le droit au passage dans l'échelle de traitement C3A.2, le membre du personnel concerné devra s'inscrire à une nouvelle formation certifiée. Cette nouvelle inscription pourra avoir lieu, au plus tôt, à partir du 1er août 2016, soit deux ans après l'inscription à une formation certifiée suivie avec fruit. Le membre du personnel obtiendra une allocation de compétence, en septembre 2017, pour autant que cette formation certifiée ait été suivie avec fruit et cela pendant toute la période où il bénéficiera de l'échelle de traitement C2A.2. Le fait d'avoir suivi cette deuxième formation certifiée avec fruit ne donne donc pas seulement droit à l'allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement C2A.2 mais aussi au passage dans l'échelle de traitement C3A.2.

Le 1er septembre 2021, le membre du personnel pourra passer dans l'échelle de traitement C3A.2, à condition d'avoir une mention finale "bon" ou "satisfaisant" à la dernière évaluation bisannuelle. Pour bénéficier de l'allocation de développement des compétences de manière ininterrompue dans l'échelle de traitement C3A.2, le membre du personnel pourra s'inscrire, à nouveau, à une formation certifiée, à partir du 1 septembre 2020, soit au plus tôt 12 mois avant d'atteindre six ans d'ancienneté d'échelle de traitement. Par cette formation suivie avec fruit, le membre du personnel aura droit à l'allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement C3A.2 à partir de septembre 2022 et à l'échelle de traitement supérieure C4A.2, à partir du 1er septembre 2027, à condition d'avoir une mention finale "bon" ou "satisfaisant" à la dernière évaluation bisannuelle.

Présenté schématiquement:

	Echelle de traitement	Inscription FC	AC	
1/06/2007	C1A			échelle de traitement de base
1/06/2013	C2A.1			
1/08/2014		1		inscription à la FC 1
1/09/2015	C2A.2			
1/08/2016		2		inscription à la FC2
1/09/2017			1	
1/09/2018			2	première AC (réf: 1/09/20016-31/08/2017)
1/09/2019			3	
1/09/2020		3	4	inscription à la FC 3 au plus tôt 1 an avant 6 ans AET réf: 1/09/2020-31/08/2021
1/09/2021	C3A.2		5	
1/09/2022			6	
1/09/2023			7	
1/09/2024			8	
1/09/2025			9	
1/09/2026			10	réf: 1/09/2026-31/08/2027
1/09/2027	C4A.2		11	
1/03/2028		/	/	
...		/	/	

Dans cet exemple, les formations certifiées donnent lieu à ce qui suit :

- FC 1 :- passage horizontal dans le groupe d'échelles de traitement maximums
- FC 2 :- allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement C2A.2
 - passage dans l'échelle de traitement C3A.2
- FC 3 :- allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement C3A.2
 - passage dans l'échelle de traitement C4A.2

2.5.4 Exemple de passage en diagonale

Le 1er décembre 2007, un membre du personnel est recruté statutairement comme assistant social et obtient l'échelle de traitement de base B1D. A partir du 1er décembre 2008 (= 1 an d'ancienneté de niveau), le membre du personnel peut s'inscrire à une formation certifiée. Si le membre du personnel s'inscrit à une formation certifiée au mois de juillet 2009, il aura droit, en septembre 2010, à l'allocation de développement des compétences se rapportant à la période de référence du 1er septembre 2009 au 31 août 2010, pour autant que cette formation certifiée ait été suivie avec fruit. Le droit à l'allocation de compétence sera, en principe, maintenu aussi longtemps que le membre du personnel bénéficiera de l'échelle de traitement B1D (voir chapitre 3).

Le fait d'avoir suivi une formation certifiée avec fruit n'ouvre donc pas seulement le droit à l'allocation de développement des compétences mais a aussi pour conséquence que le membre du personnel peut prétendre à l'échelle de traitement supérieure dans la carrière maximum, à condition d'avoir six ans d'ancienneté d'échelle de traitement et une dernière évaluation bisannuelle qui ne comporte pas de mention finale « insuffisant ».

Le 1er décembre 2013, le membre du personnel pourra passer dans l'échelle de traitement B2D.2, à condition d'avoir une mention finale "bon" ou "satisfaisant" à la dernière évaluation bisannuelle. Le membre du personnel concerné décide de ne pas s'inscrire à une nouvelle formation certifiée, en conséquence de quoi il passera en diagonale dans l'échelle de traitement B3D.1, le 1er décembre 2019, à condition d'avoir une mention finale "bon" ou "satisfaisant" à la dernière évaluation bisannuelle. Si le membre du personnel décide, à nouveau, de ne pas participer à une formation certifiée, il passera dans l'échelle de traitement B4D.1, le 1er décembre 2025, à condition d'avoir une mention finale "bon" ou "satisfaisant" à la dernière évaluation bisannuelle.

Présenté schématiquement :

	Echelle de traitement	Inscription FC	AC
1/12/2007	B1D		
07/2009		1	
1/09/2010			1
1/09/2011			2
1/09/2012			3
1/09/2013			4
1/12/2013	B2D.2		
1/12/2019	B3D.1		
1/12/2025	B4D.1		
...			

échelle de traitement de base
inscription à la FC1 à partir d'1 an d'ancienneté de niveau
première AC (réf: 1/09/2009-31/08/2010)

Dans cet exemple, la formation certifiée donne lieu à ce qui suit :

- FC 1 :- allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement B1D
- passage dans l'échelle de traitement B2D.2

3. Droit transitoire

A chaque fois qu'une nouvelle carrière est mise en œuvre, des dispositions transitoires sont nécessaires afin d'intégrer les membres actuels du personnel dans cette nouvelle carrière. Il en résulte qu'une insertion des membres actuels du personnel aura lieu. Vu que lors de chaque passage à une nouvelle carrière, des situations spécifiques se présentent, un certain nombre de mesures ont aussi été prévues, afin de pallier aux désavantages que les membres actuels du personnel pourraient rencontrer indépendamment de leur volonté.

3.1 Insertion

Les membres du personnel en service avant le 1er janvier 2007 sont insérés horizontalement. Cette insertion a toujours lieu dans les échelles de traitement correspondantes de la carrière minimum et avec le maintien de l'ancienneté pécuniaire et de l'ancienneté d'échelle de traitement. Vu que les membres du personnel passent de plein droit dans les nouvelles échelles de traitement, l'autorité de nomination ne doit pas prendre de décision explicite. Le SSGPI insérera donc les membres du personnel automatiquement et ceci, dès que les textes réglementaires seront publiés au Moniteur belge. Cette insertion aura lieu avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2007.

3.1.1 Niveau D

DD1 (12.246,70 – 13.404,34)	DD1 (12.491,64 – 13.672,52)
DD2 (12.334,26 – 14.025,66)	DD2.1 (12.634,26 – 14.325,66)
DD3 (13.004,89 – 15.249,61)	DD3.1 (13.004,89 – 15.249,61)
DD4 (14.277,92 – 16.522,64)	DD4.1 (14.277,92 – 16.522,64)
D1A (12.776,52 – 16.763,02)	D1A (12.874,26 – 16.860,76)
D2A (13.004,89 – 17.190,91)	D2A.1 (13.004,89 – 17.190,91)
D3A (13.295,94 – 17.903,36)	D3A.1 (13.295,94 – 17.903,36)
D4A (14.586,49 – 19.800,13)	D4A.1 (14.586,49 – 19.800,13)
D1B (12.823,83 – 16.810,33)	D1B (13.190,84 – 17.509,86)
D2B (13.190,84 – 17.509,86)	D2B.1 (13.295,94 – 17.903,36)
D3B (13.519,32 – 18.362,45)	D3B.1 (13.519,32 – 18.362,45)
D4B (14.586,49 – 19.800,13)	D4B.1 (14.586,49 – 19.800,13)

Les membres du personnel qui bénéficient d'une échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement D1C – D4C, ne sont pas insérés mais conservent ces échelles de traitement à titre personnel, aussi longtemps qu'ils continuent à faire partie du niveau D. Une carrière maximum n'a pas été prévue pour ces membres du personnel qui conservent, en fait, la carrière barémique existante et qui peuvent prétendre à l'allocation de développement des compétences.

3.1.2 Niveau C

CC1 (13.543,21 – 22.006,56)	CC1 (14.273,70 – 22.648,02)
CC2 (14.273,70 – 22.648,02)	CC2.1 (14.558,01 – 22.932,33)
CC3 (15.692,86 – 23.585,82)	CC3.1 (15.692,86 – 23.585,82)
CC4 (15.905,00 – 24.457,38)	CC4.1 (15.905,00 – 24.457,38)
C1A (14.273,70 – 22.648,02)	C1A (14.558,01 – 22.932,33)
C2A (14.558,01 – 22.932,33)	C2A.1 (15.692,86 – 23.585,82)
C3A (15.905,00 – 24.457,38)	C3A.1 (15.905,00 – 24.457,38)
C4A (17.990,45 – 27.166,44)	C4A.1 (17.990,45 – 27.166,44)
C1B, C1C (14.558,01 – 22.932,33)	C1A (14.558,01 – 22.932,33)
C2B, C2C (15.692,86 – 23.585,82)	C2A.1 (15.692,86 – 23.585,82)
C3B, C3C (15.905,00 – 24.457,38)	C3A.1 (15.905,00 – 24.457,38)
C4B, C4C (17.990,45 – 27.166,44)	C4A.1 (17.990,45 – 27.166,44)

Les membres du personnel qui bénéficient d'une échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement C1D – C4D, ne sont pas insérés mais conservent ces échelles de traitement à titre personnel, aussi longtemps qu'ils continuent à faire partie du niveau C. Une carrière maximum n'a pas été prévue pour ces membres du personnel qui conservent, en fait, la carrière barémique existante et peuvent prétendre à l'allocation de développement des compétences.

3.1.3 Niveau B

BB1 (14.419,76 – 22.498,34)	BB1 (15.122,00 – 22.509,00)
BB2 (15.323,33 – 23.823,00)	BB2.1 (16.427,10 – 24.394,45)
BB3 (17.732,19 – 26.904,17)	BB3.1 (17.732,19 – 26.904,17)
BB4 (18.404,49 – 27.576,47)	BB4.1 (18.404,49 – 27.576,47)
B1A (14.397,03 – 22.475,61)	B1A (15.122,00 – 22.509,00)
B2A (17.905,40 – 26.979,93)	B2A.1 (17.905,40 – 26.979,93)
B3A (21.078,61 – 30.176,92)	B3A.1 (21.078,61 – 30.176,92)
B4A (21.494,16 – 30.592,47)	B4A.1 (21.494,16 – 30.592,47)
B1B (16.456,84 – 24.859,06)	B1B (17.274,00 – 25.688,00)
B2B (18.442,68 – 27.517,21)	B2B.1 (18.442,68 – 27.517,21)

B3B (21.807,90 – 31.482,54)	B3B.1 (21.807,90 – 31.482,54)
B4B (22.393,07 – 32.067,71)	B4B.1(22.393,07 – 32.067,71)
B1C (15.476,56 – 23.878,78)	B1C (15.476,56 – 23.878,78)
B2C (17.728,11 – 26.802,64)	B2C.1 (17.728,11 – 26.802,64)
B3C (18.788,56 – 27.886,87)	B3C.1 (18.788,56 – 27.886,87)
B4C (19.600,32 – 28.698,63)	B4C.1 (19.600,32 – 28.698,63)
B1D (15.692,86 – 23.050,69)	B1D (16.804,00 – 25.218,00)
B2D (17.854,30 – 25.212,13)	B2D.1 (17.854,30 – 25.747,26)
B3D (19.710,61 – 28.584,78)	B3D.1 (19.710,61 – 28.584,78)
B4D (20.424,04 – 29.298,21)	B4D.1 (20.424,04 – 29.298,21)

Les membres du personnel qui bénéficient d'une échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement en extinction B1C – B4C, sont insérés dans les échelles de traitement de la carrière minimum et peuvent obtenir ultérieurement, aux mêmes conditions que les autres, leur groupe d'échelles de traitement maximums. Ils conservent ces groupes d'échelles de traitement aussi longtemps qu'ils continuent à faire partie du niveau B et jusqu'à ce qu'ils obtiennent, le cas échéant, un groupe d'échelles de traitement plus favorable.

3.2 Carrière barémique

A chaque passage dans une nouvelle carrière, des situations spécifiques se présentent, comme exposé précédemment. C'est pourquoi un certain nombre de mesures ont été prévues pour pallier aux désavantages que les membres actuels du personnel pourraient rencontrer indépendamment de leur volonté, lors du passage dans ce nouveau statut CALOG.

3.2.1 Passage horizontal de la quatrième échelle de traitement de la carrière minimum

Le membre du personnel qui bénéficie, avant le 1er septembre 2008, de l'échelle de traitement la plus élevée du groupe d'échelles de traitement minimum (soit par insertion, soit par avancement barémique), peut passer horizontalement dans l'échelle de traitement la plus élevée du groupe d'échelles de traitement maximums, s'il s'inscrit à une formation certifiée avant le 1er septembre 2007.

Si le membre du personnel ne suit pas cette première formation certifiée avec fruit, il peut, à nouveau, s'inscrire un an plus tard à une formation certifiée. Pour autant que le membre du personnel ait suivi une formation certifiée avec fruit (= la deuxième, la troisième,...tentative), il passera dans l'échelle de traitement la plus élevée de la carrière maximum (voir passage horizontal).

Cette dérogation à la règle « en régime » est équitable, vu que ces membres du personnel n'ont pas choisi volontairement de se retrouver dans l'échelle de traitement la plus élevée du groupe d'échelles de traitement minimums.

Exemple :

Le 1er avril 2003, un membre du personnel du niveau C a été statutarisé et inséré, suivant la méthode en trois étapes, dans l'échelle de traitement C3A avec une ancienneté d'échelle de traitement de 2 ans. Le 1er janvier 2007, ce membre du personnel obtient l'échelle de traitement C3A.1 avec une ancienneté d'échelle de traitement de 5 ans et 9 mois. Vu que le membre du personnel dispose, le 1er avril 2007, d'une ancienneté d'échelle de traitement de 6 ans, il passera à cette date dans l'échelle de traitement C4A.1, à condition d'avoir une mention finale "bon" ou "satisfaisant" à la dernière évaluation bisannuelle.

Le 1er juin 2007, le membre du personnel s'inscrit à une formation certifiée. Pour autant qu'il suive cette formation certifiée avec fruit, il passera, le 1er septembre 2008, dans l'échelle de traitement C4A.2. S'il n'a pas suivi cette formation avec fruit, il pourra, à nouveau, s'inscrire à une formation certifiée à partir du 1er juin 2008. Pour autant qu'il suive cette dernière formation avec fruit, il pourra encore passer, le 1 septembre 2009, dans l'échelle de traitement C4A.2.

Présenté schématiquement :

Hypothèse 1 :

	Echelle de traitement	Inscription FC	AC
1/01/2007	C3A.1		
1/04/2007	C4A.1		
1/06/2007		1	
1/09/2008	C4A.2		/
...			

Hypothèse 2 :

	Echelle de traitement	Inscription FC	AC
1/01/2007	C3A.1		
1/04/2007	C4A.1		
1/06/2007		1 (échec)	
1/06/2008		2	
1/09/2009	C4A.2		/
...			

3.2.2 Bonification d'ancienneté d'échelle de traitement et allocation de développement des compétences

Les membres du personnel qui s'inscrivent à une formation certifiée avant le 1er septembre 2007 et qui passent ensuite horizontalement (le 1er septembre 2008) dans l'échelle de traitement correspondante du groupe d'échelles de traitement maximums, obtiennent, par ce passage horizontal, une bonification unique d'ancienneté d'échelle de traitement qui est égale à l'ancienneté d'échelle de traitement dont ils bénéficiaient dans leur précédente échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement minimums. Ces membres du personnel obtiennent aussi immédiatement l'allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement obtenue dans le groupe d'échelles de traitement maximums.

Ils ne doivent donc pas attendre deux ans, ni suivre avec fruit une formation certifiée pour ouvrir le droit à l'allocation de développement des compétences.

Exemple :

Le 1er avril 2003, un membre du personnel du niveau D a été statutarisé et inséré, suivant la méthode en trois étapes, dans l'échelle de traitement D1A avec une ancienneté d'échelle de traitement (bonification) de 2 ans. Le 1er janvier 2007, ce membre du personnel obtient l'échelle de traitement D1A avec une ancienneté d'échelle de traitement de 5 ans et 9 mois. Vu que le membre du personnel dispose, le 1er avril 2007, d'une ancienneté d'échelle de traitement de 6 ans, il passera, à cette date, dans l'échelle de traitement D2A.1, à condition d'avoir une mention finale "bon" ou "satisfaisant" à la dernière évaluation bisannuelle.

Le 1er juillet 2007, le membre du personnel s'inscrit à une formation certifiée. Pour autant qu'il suive cette formation certifiée avec fruit, il passera, le 1er septembre 2008, dans l'échelle de traitement D2A.2 avec une ancienneté d'échelle de traitement d'1 an et 5 mois, soit l'ancienneté d'échelle de traitement acquise dans l'échelle de traitement D2A.1. Il atteindra donc ses six ans d'ancienneté d'échelle de traitement le 1^{er} avril 2013. Le membre du personnel aura également immédiatement droit à l'allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement D2A.2 et ceci, à partir de septembre 2008 pour la période de référence du 1er septembre 2007 au 31 août 2008 et, ensuite, aussi longtemps qu'il bénéficiera de cette échelle de traitement.

Présenté schématiquement :

	Echelle de traitement	AET	Inscription FC	AC
1/01/2007	D1A	5 a et 9 m		
1/04/2007	D2A.1	0 a et 0 m		
1/07/2007			1	
1/09/2008	D2A.2	1 a et 5 m		1
1/09/2009				2
...				

bonification d'AET + première AC

Dans cet exemple, la formation certifiée donne lieu à ce qui suit :

- FC 1 :- passage horizontal dans le groupe d'échelles de traitement maximums
- allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement D2A.2

3.2.3 Dispense de suivre une formation certifiée

Les membres du personnel qui passent, le 1er septembre 2008, dans une échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement maximums et qui obtiennent, lors de ce passage, sur base de la bonification d'ancienneté d'échelle de traitement (point 3.2.2), une ancienneté d'échelle de traitement de plus d'un an, sont dispensés de la condition de suivre avec fruit une formation certifiée pour obtenir la première échelle de traitement suivante du groupe d'échelles de traitement maximums.

Cette mesure est nécessaire car sinon les membres du personnel devraient suivre 3 formations certifiées en un laps de temps de moins de 5 ans pour pouvoir prétendre à tous les avantages possibles qu'offre la nouvelle carrière.

Exemple :

Le 1er avril 2003, un membre du personnel du niveau D a été statutarisé et inséré, suivant la méthode en trois étapes, dans l'échelle de traitement D1A avec une ancienneté d'échelle de traitement (bonification) de 2 ans. Le 1er janvier 2007, ce membre du personnel obtient l'échelle de traitement D1A avec une ancienneté d'échelle de traitement de 5 ans et 9 mois. Vu que le membre du personnel dispose, au 1er avril 2007, d'une ancienneté d'échelle de traitement de 6 ans, il passera à cette date dans l'échelle de traitement D2A.1, à condition d'avoir une mention finale "bon" ou "satisfaisant" à la dernière évaluation bisannuelle.

Le 1er juillet 2007, le membre du personnel s'inscrit à une formation certifiée. Pour autant qu'il suive cette formation certifiée avec fruit, il passera, le 1er septembre 2008, dans l'échelle de traitement D2A.2 avec une ancienneté d'échelle de traitement de 1 an et 5 mois, soit l'ancienneté d'échelle de traitement acquise dans l'échelle de traitement D2A.1. Il atteindra donc ses 6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement le 1er avril 2013. Le membre du personnel aura aussi droit immédiatement à l'allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement D2A.2 et ceci, à partir de septembre 2008 pour la période de référence du 1er septembre 2007 au 31 août 2008 et, ensuite, aussi longtemps qu'il bénéficiera de cette échelle de traitement.

Vu que le membre du personnel dispose, lors du passage horizontal dans l'échelle de traitement D2A.2, de plus d'un an d'ancienneté d'échelle de traitement (à savoir 1 an et 5 mois), il est dispensé de la condition de suivre avec fruit une formation certifiée pour obtenir l'échelle de traitement D3A.2.

Pour garantir le paiement ininterrompu de l'allocation de développement des compétences, le membre du personnel pourra, à nouveau, s'inscrire à partir du 1er avril 2012, soit 12 mois avant d'atteindre 6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement, à une formation certifiée. Par cette inscription, pour autant qu'elle soit intervenue avant le 1er septembre 2012, le membre du personnel aura également droit en septembre 2013 (donc dans l'échelle de traitement D3A.2) à l'allocation de développement des compétences, à condition d'avoir suivi cette formation avec fruit. Cette formation garantit aussi le droit au passage dans l'échelle de traitement D4A.2, à condition d'avoir une mention finale "bon" ou "satisfaisant" à la dernière évaluation bisannuelle.

Présenté schématiquement :

	Echelle de traitement	AET	Inscription FC	AC	
1/01/2007	D1A	5 a et 9 m			
1/04/2007	D2A.1	0 a et 0 m			
1/07/2007			1		
1/09/2008	D2A.2	1 a et 5 m		1	bonification d'AET + première AC dispense FC 2
1/09/2009				2	
1/09/2010				3	
1/09/2011				4	
1/04/2012			3		
1/09/2012				5	
1/04/2013	D3A.2				
1/09/2013				6	réf: 1/09/2012-31/08/2013
1/09/2014				7	
1/09/2015				8	
1/09/2016				9	
1/09/2017				10	
1/09/2018				11	
1/04/2019	D4A.2				
1/09/2019				/	
...					

Dans cet exemple, les formations certifiées donnent lieu à ce qui suit :

- FC 1 :- passage horizontal dans le groupe d'échelles de traitement maximums
 - allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement D2A.2
 - passage dans l'échelle de traitement D3A.2
- FC 2 :- dispensé
- FC 3 :- allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement D3A.2
 - passage dans l'échelle de traitement D4A.2

3.2.4 Maintien de l'allocation de développement des compétences après une augmentation barémique

Les membres du personnel des niveaux B, C et D qui ont été insérés, le 1er janvier 2007, dans une échelle de traitement de base et qui disposent, au 1er septembre 2008, de plus de 5 ans d'ancienneté d'échelle de traitement, conservent s'ils sont inscrits, avant le 1er septembre 2007, à une formation certifiée suivie ensuite avec fruit, le bénéfice de l'allocation de développement des compétences après leur passage dans l'échelle de traitement directement supérieure à celle dans laquelle ils ont été insérés le 1er janvier 2007.

Les membres du personnel qui passent horizontalement, sur base de la bonification d'ancienneté d'échelle de traitement avec plus de 5 ans d'ancienneté d'échelle de traitement, dans la deuxième échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement maximums, conservent aussi le bénéfice de l'allocation de développement des compétences après le passage qui s'ensuit dans l'échelle de traitement directement supérieure de ce groupe d'échelles de traitement maximums.

Cette mesure est nécessaire, vu que les membres du personnel concernés ne peuvent pas suivre en temps voulu une deuxième formation certifiée pour continuer à bénéficier de manière ininterrompue du droit à l'allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement directement supérieure.

Exemple 1 :

Le 1er octobre 2002, un membre du personnel a été recruté comme assistant et a obtenu l'échelle de traitement CC1. En 2003, le membre du personnel a été statutarisé et inséré suivant la méthode en trois étapes. Le 1er janvier 2007, il est inséré dans la nouvelle échelle de traitement CC1 avec une ancienneté d'échelle de traitement de 4 ans et 3 mois.

Le 1er juin 2007, le membre du personnel s'inscrit à une formation certifiée. Vu qu'il a suivi cette formation avec fruit, il obtiendra une allocation de développement des compétences à partir du mois de septembre 2008 et il passera, le 1er octobre 2008, dans l'échelle de traitement CC2.2. Le membre du personnel conservera son droit à l'allocation de développement des compétences dans cette échelle de traitement.

Pour garantir le droit au passage dans l'échelle de traitement CC3.2, le membre du personnel devra suivre avec fruit une deuxième formation certifiée. Le membre du personnel pourra s'inscrire à cette deuxième formation certifiée à partir du 1er juin 2009.

Pour garantir le paiement ininterrompu de l'allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement CC3.2, le membre du personnel pourra, à nouveau, s'inscrire à une troisième formation certifiée, à partir du 1er octobre 2013, soit 12 mois avant d'atteindre 6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement. Par cette inscription, pour autant qu'elle ait lieu avant le 1er septembre 2014, le membre du personnel aura également droit, en septembre 2015 (donc dans l'échelle de traitement CC3.2) à l'allocation de développement des compétences, à condition que cette formation certifiée ait été suivie avec fruit. Cette formation garantit aussi le droit au passage dans l'échelle de traitement CC4.2, à condition d'avoir une mention finale "bon" ou "satisfaisant" à la dernière évaluation bisannuelle.

Présenté schématiquement :

	Echelle de traitement	AET	Inscription FC	AC
1/01/2007	CC1	4 a et 3 m		
1/06/2007			1	
1/09/2008				1
1/10/2008	CC2.2			
1/06/2009			2	
1/09/2009				2
1/09/2010				3
1/09/2011				4
1/09/2012				5
1/09/2013				6
1/10/2013			3	
1/09/2014				7
1/10/2014	CC3.2			
1/09/2015				8
1/09/2016				9
1/09/2017				10
1/09/2018				11
1/09/2019				12
1/09/2020				13
1/10/2020	CC4.2			
...				/

première FC (réf: 1/09/2007-31/08/2008)

inscription à la FC 2 possible après 2 ans

Dans cet exemple, les formations certifiées donnent lieu à ce qui suit :

- FC 1 :- allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement CC1
 - passage dans l'échelle de traitement CC2.2
 - allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement CC2.2
- FC 2 :- passage dans l'échelle de traitement CC3.2
- FC 3 :- allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement CC3.2
 - passage dans l'échelle de traitement CC4.2

Exemple 2 :

Le 1er janvier 2007, un membre du personnel est inséré dans la nouvelle échelle de traitement B2A.1 avec une ancienneté d'échelle de traitement de 3 ans et 8 mois. Le 1er août 2007, il s'inscrit à une formation certifiée. Pour autant qu'il suive cette formation avec fruit, il passera, le 1er septembre 2008, dans l'échelle de traitement B2A.2 avec une ancienneté d'échelle de traitement de 5 ans et 4 mois, soit l'ancienneté d'échelle de traitement acquise dans l'échelle de traitement B2A.1. Il atteindra donc ses 6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement le 1er mai 2009. Le membre du personnel aura aussi immédiatement droit à l'allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement B2A.2 et ceci, à partir de septembre 2008 pour la période de référence du 1er septembre 2007 au 31 août 2008 et, ensuite, aussi longtemps qu'il bénéficie de cette échelle de traitement (voir point 3.2.2).

Vu que le membre du personnel dispose de plus d'un an d'ancienneté d'échelle de traitement lors de son passage horizontal dans l'échelle de traitement B2A.2, il est dispensé de la condition d'avoir suivi avec fruit une formation certifiée pour obtenir l'échelle de traitement B3A.2 (voir point 3.2.3).

Vu que le membre du personnel dispose de plus de 5 ans d'ancienneté d'échelle de traitement lors du passage horizontal dans l'échelle de traitement B2A.2, il conserve également le bénéfice de l'allocation de développement des compétences après le passage qui s'ensuit dans l'échelle de traitement immédiatement supérieure de ce groupe d'échelles de traitement maximums, soit l'échelle de traitement B3A.2.

Pour passer dans l'échelle de traitement B4A.2, le membre du personnel devra suivre avec fruit une formation certifiée pendant la période au cours de laquelle il bénéficie de l'échelle de traitement B3A.2.

Présenté schématiquement :

	Echelle de traitement	AET	Inscription FC	AC	
1/01/2007	B2A.1	3 a et 8 m			
1/08/2007			1		
1/09/2008	B2A.2	5a et 4 m		1	bonification d'AET + première AC (dispensé de FC 2)
1/05/2009	B3A.2	0 a et 0 m			
1/09/2009				2	
1/09/2010				3	
1/09/2011				4	
1/06/2012					
1/09/2012			3	5	
1/09/2013				6	
1/09/2014				7	réf: 1/09/2013-31/08/2014
1/05/2015	B4A.2				
1/09/2015				/	
...					

Dans cet exemple, les formations certifiées donnent lieu à ce qui suit :

- FC 1 :- passage horizontal dans le groupe d'échelles de traitement maximums
 - allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement B2A.2
 - passage dans l'échelle de traitement B3A.2
 - allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement B3A.2
- FC 2 :- dispensé
- FC 3 :- passage dans l'échelle de traitement B4A.2

Chapitre 2: La nouvelle carrière du niveau A

Comme mentionné précédemment, on est parti d'un tout autre concept pour le développement de la nouvelle carrière des membres du personnel statutaires du niveau A. Au sein de cette nouvelle carrière, il n'est pas question d'une carrière minimum et d'une carrière maximum. On retrouvera toutefois ici, dans une certaine mesure, une "carrière garantie".

La nouveauté réside dans le fait que les fonctions du niveau A sont réparties en cinq classes (A1, A2, A3, A4 et A5) en fonction du "poids" de la fonction. En outre, à partir du 1er janvier 2007, un avancement au sein du niveau A sera possible.

En ce qui concerne les formations certifiées, nous vous renvoyons intégralement au point 2.2 du chapitre 1.

1. Les classes

Une classe est le groupement de fonctions qui disposent d'un niveau comparable de complexité, d'expertise technique et de responsabilités.

Toutes les fonctions du niveau A, aussi bien à la police fédérale qu'à la police locale, doivent être réparties en cinq classes allant de la classe A1 à la classe A5. La classe à laquelle une fonction appartiendra, déterminera le traitement que le membre du personnel du niveau A obtiendra. Au plus élevée est la classe à laquelle appartient une fonction, au plus élevé est le traitement lié à cette fonction.

La plupart des fonctions du niveau A appartiennent logiquement aux classes A1 et A2, compte tenu du fait que les classes A4 et A5 seront souvent des fonctions de mandat ou des fonctions de nature similaire. Les membres du personnel revêtus d'un grade spécifique obtiendront au moins une fonction de classe A2.

2. Les grades et les échelles de traitement

Les minima (ancienneté pécuniaire 0) et les maxima sont également mentionnés ici à 100%, donc avant indexation. Les échelles de traitement développées sont jointes en annexe.

Classe A1

Grade commun : conseiller

Echelles de traitement	A11	A12	A21	A22	A23
Min	21.880,00	23.880,00	25.880,00	28.880,00	31.880,00
Max	33.895,00	35.895,00	38.360,00	41.360,00	43.951,59

Classe A2

Grade commun (conseiller)¹ ou grade spécifique (conseiller ICT, ingénieur, médecin, dentiste, vétérinaire, pharmacien)

Echelles de traitement	A21	A22	A23
Min	25.880,00	28.880,00	31.880,00
Max	38.360,00	41.360,00	43.951,59

Classe A3

(grades : voir classe A2)

Echelles de traitement	A31	A32	A33
Min	32.380,00	35.880,00	38.880,00
Max	44.860,00	48.360,00	51.360,00

Classe A4

(grades : voir classe A2)

Echelles de traitement	A41	A42	A43
Min	39.570,00	42.570,00	45.570,00
Max	52.990,00	55.990,00	58.990,00

Classe A5

(grades : voir classe A2)

Echelles de traitement	A51	A52	A53
Min	47.360,00	50.360,00	53.360,00
Max	60.780,00	63.780,00	66.780,00

Les membres du personnel sont recrutés dans l'échelle de traitement de base de la classe A1, A2, A3 ou A4. Une expérience utile de 6 ans est exigée pour le recrutement en classe A3 ainsi qu'une expérience utile de 9 ans pour le recrutement en classe A4.

Pour le recrutement au sein de la classe A1, si la possession d'un diplôme spécifique de niveau A et la possession d'une expérience pertinente constituent des conditions de recrutement obligatoires, le membre du personnel reçoit, lors du recrutement, une bonification d'ancienneté de traitement à concurrence de la durée exigée de cette expérience pertinente avec un maximum de six ans.

¹ Les membres du personnel du niveau A qui répondent aux conditions légales pour exercer l'emploi de conseiller en prévention de niveau 1 et qui sont désignés effectivement pour cette fonction, appartiennent au moins à la classe A2. Aussi longtemps qu'ils ne remplissent pas ces conditions légales, ils appartiennent à la classe A1.

3. Pondération de fonction

Les fonctions de niveau A sont réparties dans les classes après une pondération sur base d'une matrice à deux axes, d'une part, l'axe « encadrement » et, d'autre part, l'axe « contribution ».

Pour l'axe « encadrement », il est tenu compte des critères suivants : hiérarchie descendante, hiérarchie ascendante, responsabilité budgétaire et autonomie dans le cadre de la gestion du personnel. L'axe « contribution » comprend les critères suivants : exigence de niveau de formation pour l'exercice de la fonction, expérience exigée pour l'exercice de la fonction, complexité des problèmes à traiter et influence de la fonction.

Au plus élevé est le score d'une fonction par rapport à chaque élément, au plus lourd est le poids de la fonction et, probablement, au plus élevée est la classe à laquelle la fonction appartient.

Une circulaire précisera, entre autres, le comment et le pourquoi de la pondération de fonction.

4. Carrière barémique

Les membres du personnel revêtus du grade commun de conseiller et qui exercent une fonction de classe A1 ou A2, obtiennent donc un groupe d'échelles de traitement qui comprend respectivement les échelles de traitement A11, A12, A21, A22 et A23 et les échelles de traitement A21, A22 et A23. Les conseillers avec une fonction de classe A1 obtiennent une carrière dans les échelles de traitement A11 à A23, ceux de classe A2 obtiennent une carrière dans les échelles de traitement A21 à A23. La carrière barémique établie entre les échelles de traitement A11 et A21 est une "carrière barémique garantie", ce qui signifie que la réussite d'une formation certifiée n'est pas exigée pour faire un saut barémique. Le membre du personnel doit disposer de 6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement et d'une dernière évaluation bisannuelle ne comportant pas de mention finale "insuffisant". Cette carrière est donc finalement comparable avec la carrière plane actuelle prévue pour les échelles de traitement AA1 à AA3. Pour la carrière barémique prévue au sein des échelles de traitement A21 à A23, il est par contre bien exigé de suivre une formation certifiée avec fruit par saut barémique.

Comme mentionné précédemment, les membres du personnel revêtus d'un grade spécifique, appartiennent au minimum à la classe A2 qui comprend les échelles de traitement A21, A22 et A23. Au sein de cette classe, ils disposent d'une carrière barémique dans les échelles de traitement A21 à A23 y compris. Pour ces membres du personnel, la carrière barémique prévue est également une "carrière garantie" (six ans d'ancienneté d'échelle de traitement et pas de dernière évaluation bisannuelle portant la mention finale « insuffisant ») qui est donc également comparable avec la carrière plane actuelle prévue pour les échelles de traitement A1A jusqu'à A3A.

Si le membre du personnel qui bénéficie d'une "carrière barémique garantie" suit quand même une formation certifiée avec fruit, il pourra alors naturellement prétendre à l'allocation de développement des compétences (sauf dans la dernière échelle de traitement).

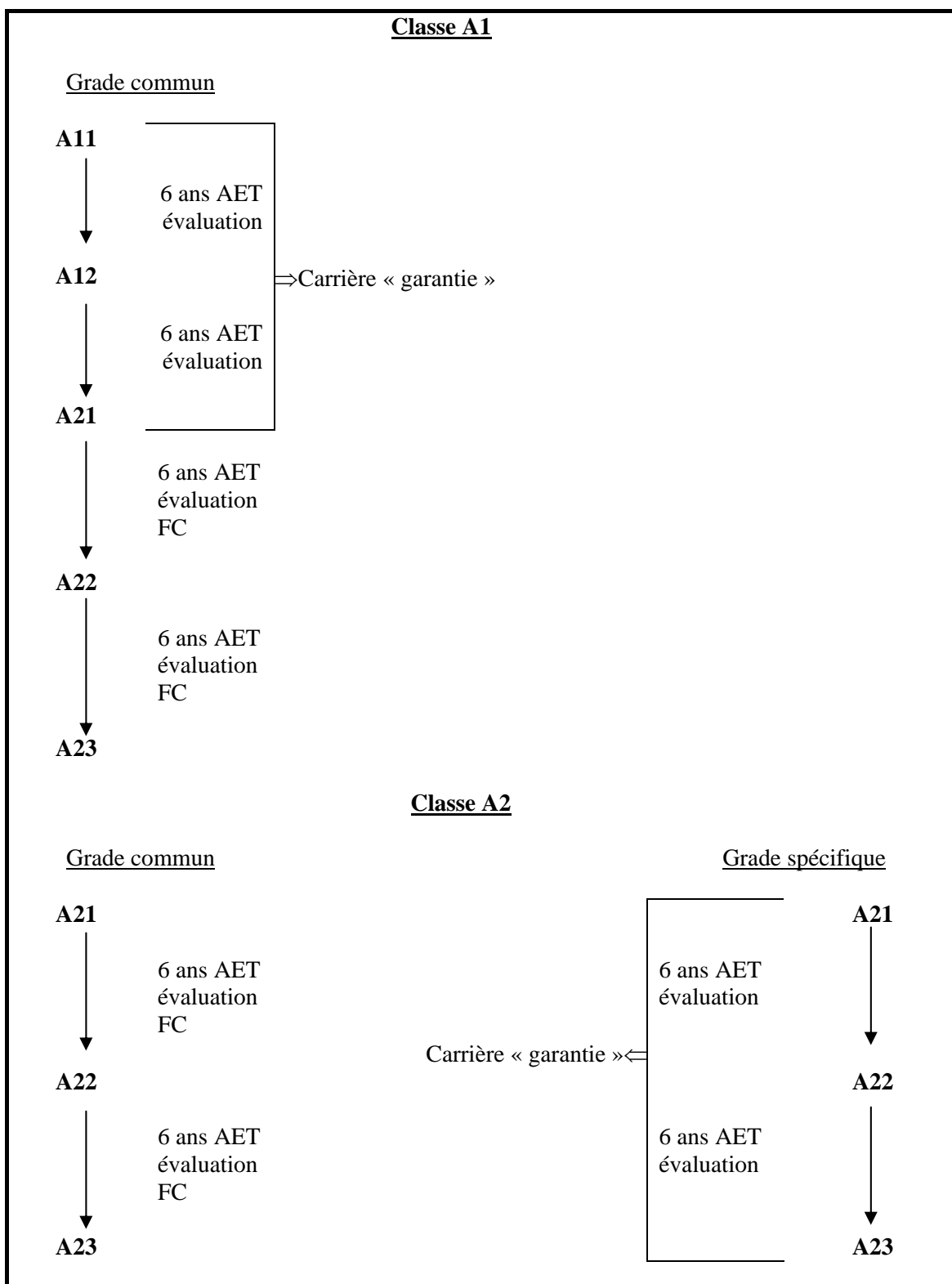
Une carrière barémique dans les échelles de traitement A31 jusqu'à A33 est associée aux fonctions de la classe A3, qui comprend les échelles de traitement A31, A32 et A33, à condition d'avoir suivi une formation certifiée avec fruit par saut barémique (+ six ans d'ancienneté d'échelle de traitement et pas de mention finale "insuffisant" dans la dernière évaluation bisannuelle).

Les fonctions de classe A4 et A5, qui comprennent respectivement les échelles de traitement A41, A42 et A43 et les échelles de traitement A51, A52 et A53, obtiennent, par contre, une carrière barémique plane respectivement au sein des échelles de traitement A41 à A43 et des échelles de traitement A51 jusqu'à A53. Pour ces carrières, il n'est pas exigé de suivre une formation certifiée avec fruit. Ces membres du personnel ne peuvent cependant pas prétendre à l'allocation de développement des compétences.

Les conditions nécessaires pour évoluer vers l'échelle de traitement suivante liée au groupe d'échelles de traitement de la classe, peuvent être présentées comme suit :

	6 ans AET	Evaluation	FC
Conseiller classe A1 A11 - A12 - A21 - A21 - A22 - A23	X	X	
Conseiller classe A2 A21 - A22 - A23	X	X	X
Grade spécifique classe A2 A21 - A22 - A23	X	X	
Conseiller ou grade spécifique classe A3 A31 - A32 - A33	X	X	X
Conseiller ou grade spécifique classe A4 A41 - A42 - A43	X	X	
Conseiller ou grade spécifique classe A5 A51 - A52 - A53	X	X	

Présentation schématique de la carrière barémique classe A1 et A2 :



5. Passage entre les différentes classes

5.1 Passage dans une classe supérieure

La promotion au sein du niveau A vers une fonction d'une classe supérieure est un élément innovant au sein de la nouvelle carrière pour les membres du personnel du niveau A. Cette possibilité de promotion n'existe, en effet, pas dans le statut actuel.

Pour progresser au sein du niveau A en passant dans une classe supérieure, le membre du personnel doit satisfaire à deux conditions cumulatives :

- être désigné dans un emploi de la classe supérieure via mobilité ou via la procédure de mandat ;
- disposer de l'ancienneté nécessaire.

Les conditions d'ancienneté suivantes doivent être prises en considération :

- pour la classe A2 : 3 ans d'ancienneté dans la classe A1;
- pour la classe A3 : 3 ans d'ancienneté dans la classe A2 ou 6 ans d'ancienneté de niveau dans le niveau A;
- pour la classe A4 : 3 ans d'ancienneté dans la classe A3 ou 6 ans d'ancienneté dans la classe A2;
- pour la classe A5: 3 ans d'ancienneté dans la classe A4 ou 6 ans d'ancienneté dans la classe A3.

Le membre du personnel obtient l'échelle de traitement de base de la classe supérieure, à moins qu'il ne bénéficie déjà d'une échelle de traitement qui est liée à cette classe². L'ancienneté d'échelle de traitement dans la nouvelle échelle de traitement supérieure est égale à zéro, vu que selon la règle générale, l'ancienneté d'échelle de traitement ne commence à courir qu'à partir de l'obtention de l'échelle de traitement.

Exemple :

Un membre du personnel est revêtu d'une fonction de classe A2 et bénéficie de l'échelle de traitement A22. Si le membre du personnel a 3 ans d'ancienneté dans la classe A2, il peut postuler via mobilité pour un emploi de classe A3. Si le membre du personnel est désigné dans cet emploi, il obtiendra l'échelle de traitement A31 (avec une ancienneté d'échelle de traitement égale à zéro).

5.2 Passage dans une classe inférieure

Le membre du personnel qui est désigné dans un emploi d'une classe inférieure via la mobilité, la réaffectation ou la procédure de mandat, obtient l'échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement de cette classe en fonction, d'une part, des anciennetés d'échelle de traitement déjà cumulées tant dans cette classe inférieure que dans la classe supérieure et, d'autre part, de l'évolution normale de la carrière barémique dans la classe, telle qu'elle est prévue pour les différentes classes du niveau A.

² Ex : le membre du personnel qui bénéficie de l'échelle de traitement A22 dans la classe 1, conservera cette échelle de traitement A22, suite à une promotion dans une fonction de la classe 2, au lieu d'obtenir l'échelle de traitement de base de la classe 2, soit l'échelle de traitement A21.

Lorsque la réaffectation visée à l'alinéa premier se fait indépendamment de sa volonté, le membre du personnel conserve l'avantage du traitement dont il bénéficiait effectivement avant ladite réaffectation (sans évolution ultérieure dans l'échelle de traitement de la classe supérieure).

Exemple :

Un membre du personnel exerce durant 3 ans une fonction de classe A2 et bénéficie de l'échelle de traitement A21. Il est désigné, via la mobilité, dans un emploi de classe A3 et obtient l'échelle de traitement A31. Après 4 ans, le membre du personnel concerné obtient, à nouveau par mobilité, un emploi de classe A2. Vu que le membre du personnel dispose de 7 ans d'ancienneté d'échelle de traitement cumulés dans la classe A2 et A3, il obtient l'échelle de traitement A22 (l'échelle de traitement après 6 ans dans la classe A2) avec une ancienneté d'échelle de traitement d'1 an. Le membre du personnel concerné ne dispose cependant d'aucune sauvegarde de l'échelle de traitement A31, ni du traitement dont il bénéficiait alors.

6. Droit transitoire

A chaque fois que l'on met en œuvre une nouvelle carrière, des dispositions transitoires sont nécessaires afin d'insérer les membres actuels du personnel au sein de celle-ci. Il en découle qu'une insertion des membres actuels du personnel aura lieu. Vu que des situations spécifiques se présentent lors de chaque passage dans une nouvelle carrière, quelques dispositions ont été prévues ici aussi afin de pallier aux désavantages que subiraient les membres actuels du personnel, indépendamment de leur volonté.

6.1 Insertion

Les membres du personnel en service avant le 1er janvier 2007 sont insérés horizontalement. Cette insertion se fait toujours dans les échelles de traitement correspondantes de la carrière minimum et avec le maintien de l'ancienneté pécuniaire et de l'ancienneté d'échelle de traitement. Vu que les membres du personnel passent de plein droit dans les nouvelles échelles de traitement, l'autorité de nomination ne doit pas prendre de décision explicite (exception concernant les conseillers en prévention niveau 1). Le SSGPI insérera donc automatiquement les membres du personnel et cela, après que les textes réglementaires soient publiés au Moniteur belge. Cette insertion aura lieu avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2007.

Dans une première phase, une insertion horizontale a lieu sur base de l'échelle de traitement actuelle. Chaque membre du personnel du niveau A obtient donc une nouvelle échelle de traitement et une classe. Ces membres du personnel obtiennent également une ancienneté de classe. Pour les membres du personnel qui sont insérés au sein de la classe A1, l'ancienneté de classe est égale à leur ancienneté de niveau. Pour les membres du personnel insérés dans une classe supérieure, l'ancienneté de classe est calculée en faisant la somme des anciennetés d'échelle de traitement que ces derniers ont acquis dans les échelles de traitement qui, conformément au tableau d'insertion ci-après, donnent droit à l'insertion dans la classe en question.

Remarque : Les anciennetés d'échelle de traitement acquises dans l'échelle de traitement (ou les échelles de traitement) qui donne(nt) lieu à l'insertion dans l'échelle de traitement mentionnée dans la première colonne sont également prises en considération pour le calcul de l'ancienneté de classe.

Ancienne échelle de traitement	Nouvelle échelle de traitement	Classe
AA1 (20.705,34 – 32.165,25)	A11 (21.880,00 – 33.895,00)	A1
AA2 (22.497,86 – 34.916,48)	A12 (23.880,00 – 35.895,00)	A1
AA3 (25.507,15 – 37.925,77)	A21 (25.880,00 – 38.360,00)	A2
AA4 (27.923,80 – 42.638,83)	A31 (32.380,00 – 44.860,00)	A3
AA5 (30.715,07 – 49.443,29)	A32 (35.880,00 – 48.360,00)	A3
A1A (25.507,15 – 38.304,26)	A22 (28.880,00 – 41.360,00)	A2
A2A (28.628,37 – 40.333,05)	A23 (31.880,00 – 43.951,59)	A2
A3A (31.526,59 – 44.234,92)	A31 (32.380,00 – 44.860,00)	A3
A4A (35.762,54 – 50.477,57)	A33 (38.880,00 – 51.360,00)	A3
A5A (36.721,24 – 51.436,27)	A41 (39.570,00 – 52.990,00)	A4

L'insertion horizontale des membres du personnel du niveau A connaît néanmoins deux corrections, à savoir l'une pour les conseillers en prévention de niveau 1 et l'autre pour les membres du personnel recrutés sur base d'un diplôme spécifique.

Les membres du personnel qui répondent aux conditions légales pour exercer l'emploi de conseiller en prévention niveau 1 et qui sont désignés effectivement pour cette fonction, obtiennent dans la classe 2 l'échelle de traitement A21 avec une ancienneté d'échelle de traitement égale à zéro, à moins que ces membres du personnel n'obtiennent une échelle de traitement plus élevée sur base du tableau d'insertion. Le service du personnel doit ensuite signaler au SSGPI qu'un membre du personnel remplit les conditions pour être inséré en qualité de conseiller en prévention et fait parvenir à ce service les pièces justificatives nécessaires (preuve de la formation suivie, emploi spécifique prévu dans le cadre organique et la décision de nomination). Pour la police fédérale, DSP Gestion Calog fera le nécessaire.

La deuxième correction concerne les membres du personnel qui sont revêtus d'un emploi pour lequel la possession d'un diplôme spécifique de niveau A était une condition exclusive lors du recrutement ou la mobilité. Ils obtiennent l'échelle de traitement A12 avec maintien de l'ancienneté d'échelle de traitement, à moins qu'ils n'obtiennent une échelle de traitement plus élevée sur base du tableau d'insertion. Le service du personnel doit également le signaler au SSGPI et l'établit par l'insertion sur base du cadre organique et des conditions du recrutement ou de la mobilité. Pour la police fédérale, DSP Gestion Calog fera le nécessaire.

Dans une seconde phase, les fonctions existantes du niveau A seront également pondérées. Une communication particulière aura lieu ultérieurement à ce sujet.

6.2 Carrière barémique

A chaque passage dans une nouvelle carrière, des situations spécifiques apparaissent. C'est pourquoi, quelques dispositions relatives à la carrière barémique ont été prévues afin de pallier les désavantages que subiraient les membres du personnel, indépendamment de leur volonté, lors de leur passage vers le nouveau statut CALOG.

6.2.1 Maintien de l'allocation de développement des compétences après une augmentation barémique

Les membres du personnel du niveau A qui, au 1er septembre 2008, disposent de plus de 5 ans d'ancienneté d'échelle de traitement, conservent, s'ils se sont inscrits, avant le 1er septembre 2007, à une formation certifiée suivie ultérieurement avec fruit, l'avantage de l'allocation de développement des compétences après le passage à l'échelle de traitement directement supérieure à celle dans laquelle ils ont été insérés au 1er janvier 2007, à moins que cette échelle directement supérieure soit l'échelle la plus élevée de leur classe.

Cette disposition est nécessaire, vu que les membres du personnel concernés ne pourront suivre à temps une deuxième formation certifiée pour continuer de bénéficier du droit à l'allocation de développement des compétences de façon ininterrompue dans l'échelle de traitement directement supérieure.

Exemple :

Le 1er octobre 2002, un membre du personnel a été engagé en tant que conseiller et a obtenu l'échelle de traitement AA1. En 2003, le membre du personnel a été statutarisé et a été inséré selon la méthode en trois étapes. Au 1er janvier 2007, il est inséré, dans une première phase, au sein de la nouvelle échelle de traitement A11 avec une ancienneté d'échelle de traitement de 4 ans et 3 mois.

Le 1er juin 2007, le membre du personnel s'inscrit à une formation certifiée. S'il suit cette formation avec fruit, il obtiendra, à partir de septembre 2008, une allocation de développement des compétences et passera, le 1er octobre 2008, dans l'échelle de traitement A12. Le membre du personnel maintiendra le droit à l'allocation de développement des compétences au sein de cette échelle de traitement parce qu'il dispose de plus de 5 ans d'ancienneté d'échelle de traitement.

Bien qu'aucune formation certifiée ne soit exigée pour le passage dans l'échelle de traitement A21, le membre du personnel devra effectivement en suivre une avec fruit pour le passage dans ladite échelle, s'il veut maintenir le droit à l'allocation de développement des compétences au sein de celle-ci. Le membre du personnel concerné peut s'inscrire à cette deuxième formation certifiée, à partir du 1er juin 2009.

Présenté schématiquement :

	Echelle de traitement	AET	Inscription FC	AC
1/01/2007	A11	4 a et 3 m		
1/06/2007			1	
1/09/2008				1
1/10/2008	A12			
1/09/2009				2
1/09/2010				3
1/09/2011				4
1/09/2012				5
1/09/2013				6
1/10/2013			3	
1/09/2014				7
1/10/2014	A21			
1/09/2015				8
1/09/2016				9
1/09/2017				10
1/09/2018				11
1/09/2019				12
1/10/2019			4	
1/09/2020				13
1/10/2020	A22			
1/09/2021				14
1/09/2022				15
1/09/2023				16
1/09/2024				17
1/09/2025				18
1/09/2026				19
1/10/2026	A23			
...				/

première AC (réf: 1/09/2007-31/08/2008)
dispensé de FC 2

Dans cet exemple, les formations certifiées donnent lieu à ce qui suit :

- FC 1 :- allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement A11
 - allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement A12
- FC 2 :- dispensé
- FC 3 :- allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement A21
 - passage dans l'échelle de traitement A22
- FC4 : - allocation de développement des compétences dans l'échelle de traitement A22
 - passage dans l'échelle de traitement A23

6.2.2 Six ans d'ancienneté d'échelle de traitement avant le 1^{er} septembre 2007

Une grande partie des membres du personnel disposera déjà, avant le 1er septembre 2007, de six ans d'ancienneté d'échelle de traitement. En fonction de leur insertion horizontale, ils se trouveront depuis le 1er janvier 2007 dans une classe où la réussite d'une formation certifiée constitue ou non une exigence pour être promu barémiquement. Cela peut avoir pour conséquence qu'ils doivent déjà s'inscrire plus tôt à une formation certifiée, afin de garantir leur avancement barémique avant le 1^{er} septembre 2007.

Exemple 1 :

Le 1er janvier 2007, un membre du personnel ayant le grade de conseiller est inséré dans la nouvelle échelle de traitement A11 avec une ancienneté d'échelle de traitement de 5 ans et 9 mois. Le 1er avril 2007, le membre du personnel concerné disposera de 6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement et passera, à cette date, dans l'échelle de traitement A12, pour autant que la dernière évaluation bisannuelle ne comporte pas de mention finale "insuffisant", vu qu'aucune formation certifiée n'est exigée pour le passage de l'échelle de traitement A11 vers l'échelle de traitement A12. Pour avoir droit à l'allocation de développement des compétences au sein de l'échelle de traitement A12, le membre du personnel doit, par contre, suivre une formation certifiée avec fruit.

Présenté schématiquement :

	Echelle de traitement	AET	Inscription FC	AC
1/01/2007	A11	5 a et 9 m		
1/04/2007	A12			
1/07/2007			1	
1/09/2008				1
...				

première AC (réf: 1/09/2007-31/08/2008)

Exemple 2 :

Le 1er janvier 2007, un membre du personnel ayant le grade de conseiller est inséré dans la nouvelle échelle de traitement A21 avec une ancienneté d'échelle de traitement de 5 ans et 9 mois. Le 1er avril 2007, le membre du personnel concerné disposera de 6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement. Vu qu'une formation certifiée est exigée pour le passage de l'échelle de traitement A21 vers l'échelle de traitement A22, le membre du personnel devra s'inscrire, en principe, avant le 1er avril 2007 (date de ses 6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement) à une formation certifiée. Pendant cette période transitoire, cela ne sera pas possible. Par conséquent, l'inscription avant le 1^{er} septembre 2007 sera également acceptée. Si le membre du personnel suit cette formation avec fruit, l'échelle de traitement A22 sera attribuée rétroactivement à l'intéressé à partir du 1^{er} avril 2007. Cette formation ouvre également le droit à l'allocation de développement des compétences à partir de septembre 2008.

Présenté schématiquement :

	Echelle de traitement	AET	Inscription FC	AC
1/01/2007	A21	5 a et 9 m		
1/04/2007	A22			
1/07/2007			1	
1/09/2008				1
...				

attribuée rétroactivement après FC
 inscription FC 1
 première AC (réf: 1/09/2007-
 31/08/2008)

6.2.3 Six ans d'ancienneté d'échelle de traitement avant de suivre la formation certifiée

Certains membres du personnel disposeront de six ans d'ancienneté d'échelle de traitement avant de connaître le résultat de la formation certifiée qu'ils ont suivie. S'ils se trouvent, sur base de leur insertion horizontale, dans une classe où la réussite d'une formation certifiée est exigée pour être promu barémiquement, ils obtiendront cette échelle de traitement supérieure avec effet rétroactif, s'ils ont suivi la formation certifiée avec fruit.

Exemple :

Le 1er janvier 2007, un membre du personnel ayant le grade de conseiller est inséré dans la nouvelle échelle de traitement A21 avec une ancienneté d'échelle de traitement de 5 ans. Le 1er janvier 2008, le membre du personnel concerné disposera de 6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement. Vu qu'une formation certifiée est exigée pour le passage de l'échelle de traitement A21 vers l'échelle de traitement A22, le membre du personnel devra s'inscrire, avant le 1er septembre 2007, à une formation certifiée. Si le membre du personnel suit cette formation avec fruit, l'échelle de traitement A22 sera attribuée rétroactivement à l'intéressé à partir du 1er janvier 2008. Cette formation ouvre également le droit à l'allocation de développement des compétences à partir de septembre 2008.

Présenté schématiquement :

	Echelle de traitement	AET	Inscription FC	AC
1/01/2007	A21	5 a		
1/07/2007			1	
1/01/2008	A22			
1/09/2008				1
...				

inscription FC 1
 attribuée rétroactivement après FC
 première AC (réf: 1/09/2007-
 31/08/2008)

Chapitre 3: Dispositions communes

1. Allocation de développement des compétences

Les membres du personnel qui veulent fournir un effort supplémentaire et qui vont suivre une formation certifiée avec fruit, peuvent recevoir une allocation de développement des compétences, sauf si la formation donne uniquement droit au passage horizontal dans la carrière maximum ou si le membre du personnel bénéficie de l'échelle de traitement la plus élevée de la carrière (maximum). Cette allocation de développement des compétences est une valorisation financière complémentaire pour les membres du personnel qui veulent développer leurs compétences.

1.1 Champ d'application

Les membres du personnel du niveau B, C et D qui bénéficient d'une échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement maximums 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 du niveau A qui appartiennent à la classe A1, A2 ou A3, qui ont suivi une formation certifiée avec fruit dans leur échelle de traitement, ont droit annuellement à une allocation de développement des compétences, aussi longtemps qu'ils continuent à bénéficier de cette échelle de traitement. Une formation certifiée peut ouvrir, tout au plus, six fois le droit 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'échelle de traitement n'ont pas droit à l'allocation de développement des compétences.

Les membres du personnel contractuels peuvent également prétendre à l'allocation de développement des compétences, à moins qu'ils aient opté pour le maintien de leur ancien statut (cfr Chapitre 4). D'ailleurs, aucun membre du personnel ayant opté pour le maintien de l'ancien statut n'a droit à l'allocation de développement des compétences.

1.2 Montant et période de référence

Le montant de l'allocation dépend du niveau auquel le membre du personnel appartient. Le montant annuel à 100% de l'allocation complète de développement des compétences est fixé comme suit :

- pour le niveau D : 1.000 EUR ;
- pour le niveau C : 750 EUR ;
- pour le niveau B : 1.000 EUR ;
- pour le niveau A (classe A1, A2 et A3) : 2.000 EUR.

L'allocation de développement des compétences est payée annuellement en une seule fois au mois de septembre et ce, sur base des prestations fournies pendant les douze mois précédents. La période de référence pour le paiement de l'allocation de développement des compétences de l'année x court, par conséquent, du 1^{er} septembre de l'année x-1 au 31 août de l'année x.

Le montant complet de l'allocation sera payé si le membre du personnel a été en activité de service pendant les douze mois précédents et a bénéficié d'un traitement entier. Dans tous les autres cas, l'allocation est diminuée proportionnellement. Ainsi, un membre du personnel qui a bénéficié pendant toute la période de référence d'une interruption de carrière à mi-temps, aura seulement droit à 50% de l'allocation de développement des compétences.

L'allocation de développement des compétences effectivement reçue sera également prise en considération pour le calcul du pécule de vacances, de la prime Copernic, de l'allocation de fin d'année, des indemnités accidents du travail et, le cas échéant, pour la pension³. Aucune prime d'intégration ne sera toutefois payée au cours de la même année aux membres du personnel de niveau D qui reçoivent une allocation de développement des compétences.

1.3 Paiement

Si le membre du personnel s'est inscrit, avant le 1^{er} septembre d'une année, à une formation certifiée qu'il suit ensuite avec fruit, il recevra l'allocation de développement des compétences à partir du mois de septembre de l'année qui suit l'année de l'inscription.

Si le membre du personnel s'est inscrit, après le 1^{er} septembre d'une année, à une formation certifiée qu'il suit ensuite avec fruit, il recevra l'allocation de développement des compétences à partir du mois de septembre de la deuxième année qui suit.

Exemple 1 :

Un membre du personnel avec l'échelle de traitement D1A s'inscrit le 17 août 2007 à une formation certifiée qu'il suit, ensuite, avec fruit. L'intéressé recevra une allocation de développement des compétences à partir de septembre 2008.

Exemple 2 :

Un membre du personnel avec l'échelle de traitement BB2.1 s'inscrit le 26 octobre 2007 à une formation certifiée qu'il suit, ensuite, avec fruit. L'intéressé recevra une allocation de développement des compétences à partir de septembre 2009.

Le membre du personnel qui reçoit une allocation de développement des compétences et qui obtient une mention finale « insuffisant » à l'évaluation bisannuelle, voit son droit à l'allocation de développement des compétences suspendu pendant la période où son évaluation bisannuelle comporte cette mention finale.

³ C'est le cas pour les membres du personnel contractuels et pour les membres du personnel statutaires mais seulement si ces derniers ont bénéficié de l'allocation de développement des compétences pendant les cinq dernières années de leur carrière.

2. Allocation Région de Bruxelles-Capitale

2.1 Généralités

Une allocation spécifique Région de Bruxelles-Capitale sera accordée aux membres du personnel CALOG qui sont désignés à une fonction sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, en ce compris les membres du personnel contractuels liés par un contrat de travail à durée indéterminée pour des prestations à temps plein, et qui s'engagent à respecter un temps de présence de cinq ans dans leur corps, direction ou service sur ce territoire.

Deux contrats de travail à temps partiel qui forment ensemble un horaire à temps plein, soit 38 heures par semaine, ne peuvent cependant pas être considérés comme un contrat de travail pour des prestations à temps plein.

Si les membres du personnel ne peuvent plus prêter cinq années complètes de service parce qu'ils atteignent l'âge de la mise à la pension obligatoire, l'engagement de cinq ans est remplacé par l'engagement de rester au sein du corps, de la direction ou du service jusqu'à cet âge.

2.2 Modalités pratiques

L'engagement du membre du personnel sera constaté dans une convention datée. La convention sera ajoutée dans le dossier de mobilité du membre du personnel concerné. Vous trouverez le modèle en question dans cette brochure.

Le temps de présence de cinq ans commence à courir à partir de la date de la convention. Une année de présence est donc écoulée à chaque jour anniversaire de l'engagement. Une année de présence ne peut pas commencer avant le 1^{er} janvier 2007.

Le temps de présence de cinq ans peut cependant commencer à courir avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2007 pour les membres du personnel qui se sont déjà engagés pour 5 ans en janvier 2007. Pour les membres du personnel qui signent une convention après le 31 janvier 2007, le temps de présence commence à courir à partir de la date à laquelle ils se sont engagés. S'ils signent le premier jour du mois, ils ont déjà droit à l'allocation pour ce mois-là. S'ils signent un autre jour que le premier jour du mois, ils ont droit à l'allocation à partir du mois qui suit le mois au cours duquel ils ont signé la convention.

Exemple :

Un membre du personnel signe la convention le 1er mars 2007. Le membre du personnel a déjà droit à l'allocation pour le mois de mars.

Un membre du personnel signe la convention le 6 mars 2007. L'intéressé pourra prétendre à l'allocation à partir d'avril 2007.

Les membres du personnel pourront revenir, par écrit, sur leur décision, pendant dix jours après la publication des textes réglementaires dans le Moniteur belge. Après l'expiration de ce délai, l'engagement sera toutefois définitif. L'autorité en informera les membres du personnel en temps utile.

Afin de permettre au SSGPI d'adapter les données pécuniaires des membres du personnel et d'exécuter les paiements, une copie des conventions conclues doit être envoyée au SSGPI, en ce qui concerne la police locale, et, en ce qui concerne la police fédérale, à DSP Gestion Calog qui la transmettra ensuite au SSGPI. Dès que les textes réglementaires seront publiés dans le Moniteur belge, la situation pécuniaire des membres du personnel concernés sera régularisée.

Tout cela a déjà été expliqué dans la note statutaire DGP/DPS/P-61716 du 21 décembre 2006 (cfr. www.hrpol.be) et dans l'Infonouvelles n°1735 du 19 décembre 2006.

2.3 Montant

Le montant annuel (à 100%) de l'allocation est fixé comme suit, en fonction du temps de présence :

- première année : 669,32 EUR ;
- deuxième année : 803,18 EUR ;
- troisième année : 937,04 EUR ;
- quatrième année : 1.070,91 EUR ;
- cinquième année : 1.204,77 EUR ;
- sixième année et suivantes : 1.338,63 EUR.

L'allocation est due pour la première fois à partir de l'engagement du membre du personnel dans un emploi au sein d'une direction ou d'un service qui dépend directement du commissaire général ou d'un directeur général de la police fédérale, d'un corps de la police locale ou d'un service qui dépend directement d'une autre autorité qui se trouve sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.

L'allocation est payée à terme échu avec le traitement, à concurrence d'un douzième du montant annuel.

Exemple :

Un membre du personnel signe la convention le 1^{er} mars 2007. Pour le mois de mars, il a déjà droit à l'allocation, soit 1/12^{ème} de 669,32 EUR (à 100%). A partir du mois de mars 2008, le membre du personnel concerné recevra 1/12^{ème} de 803,18 EUR (à 100%).

L'allocation est soumise à la règle du traitement entier et est proportionnellement réduite quand le traitement n'est pas entièrement dû. L'allocation n'est toutefois pas soumise à la règle des trente jours.

2.4 Prolongation de l'engagement

Les membres du personnel qui souhaitent maintenir l'octroi de l'allocation après un temps de présence de cinq ans, doivent renouveler leur engagement tous les cinq ans. La demande, à cet effet, a lieu sur base du même modèle et ce, au plus tard deux mois avant l'expiration de l'engagement précédent.

Le temps de présence précédent est naturellement pris en considération pour le calcul de l'allocation.

Si le membre du personnel a respecté le délai de son engagement et qu'il obtient ensuite un autre emploi sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale pour lequel il s'engage immédiatement, le temps de présence précédent sera également pris en considération pour le calcul de l'allocation, pour autant que le membre du personnel ait été désigné, depuis le précédent engagement, de manière ininterrompue dans un emploi sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.

Si le membre du personnel obtient un emploi en dehors du territoire de la Région de Bruxelles-Capitale et qu'il revient ensuite dans un emploi qui donne droit à l'allocation, les temps de présence antérieurs seront considérés comme n'ayant jamais existé.

2.5 Rupture de l'engagement

Le membre du personnel qui ne respecte pas l'engagement, doit rembourser la totalité des allocations reçues depuis la conclusion de son dernier engagement.

Donnent lieu au remboursement total :

- la mobilité dans un emploi en dehors du territoire de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- le congé pour l'exercice d'une fonction au sein d'un secrétariat, de la cellule de coordination générale ou d'une cellule de politique générale, au sein du cabinet d'un mandataire politique fédéral, communautaire, régional, provincial ou local ou au sein du cabinet d'un mandataire politique du pouvoir législatif ;
- le congé pour mission d'intérêt général ;
- l'absence de longue durée pour raisons personnelles ;
- le congé pour interruption de carrière à temps plein (interruption de carrière « ordinaire ») ;
- le retrait définitif d'emploi ;
- la démission volontaire ;
- le départ anticipé à la pension sur demande (pension avant l'âge de 65 ans).

Le membre du personnel qui ne peut pas respecter l'engagement à la suite d'une mobilité qui lui est imposée, en vertu d'une disposition légale ou réglementaire, n'est redevable d'aucun remboursement. Ainsi, le membre du personnel qui est désigné, dans le cadre de la promotion sociale via mobilité, à un emploi en dehors du territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, ne devra pas rembourser les allocations reçues.

Si un membre du personnel est réaffecté, indépendamment de sa volonté, dans un emploi en dehors du territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, l'engagement se termine automatiquement. Vu que le membre du personnel n'a pas décidé lui-même de quitter son emploi sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, les allocations déjà perçues ne doivent pas être remboursées.

Si un membre du personnel est réaffecté, indépendamment de sa volonté, dans un emploi sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, il conserve cette allocation pendant le délai restant de l'engagement en cours.

Lorsque le membre du personnel, avant l'expiration du temps de présence de cinq ans, est désigné, via mobilité, dans un emploi dans une autre direction ou un autre service qui dépend directement du commissaire général ou d'un directeur général, un autre corps de la police locale ou un autre service qui dépend directement d'une autre autorité, qui se trouve sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, l'engagement se termine et les allocations ne sont plus payées pendant le délai restant de l'engagement terminé. Le membre du personnel ne doit pas rembourser les allocations déjà perçues. Dans ce cas, le membre du personnel ne peut reconclure un nouvel engagement de cinq ans qu'après l'expiration du délai précédent de cinq ans de l'engagement terminé. Pour autant que cela survienne immédiatement, le temps de présence effectivement presté lors du précédent engagement sera pris en considération pour le calcul de l'allocation.

Exemple :

Un membre du personnel en fonction auprès d'une direction de la police fédérale, signe la convention le 1^{er} février 2007 et a droit à l'allocation à partir de février 2007. Le 1^{er} novembre 2010 (temps de présence = 3 ans et 9 mois), le membre du personnel concerné obtient, via la mobilité, un emploi dans une autre direction à Bruxelles. Jusqu'au 31 janvier 2012 inclus, soit le délai restant de l'engagement terminé, l'allocation ne sera plus payée. Le 1^{er} février 2012, le membre du personnel souscrit directement un nouvel engagement de cinq ans. Le temps de présence effectivement presté de l'engagement précédent (3 ans et 9 mois au 1^{er} février 2012) sera pris en considération pour le calcul du montant de l'allocation. L'intéressé aura donc droit, à partir du mois de mai 2012 au montant de la cinquième année.

Lorsqu'un membre du personnel passe via mobilité dans une classe supérieure du niveau A et reste, de ce fait, au sein de la même direction ou du même service qui dépend directement du commissaire général ou d'un directeur général, du même corps de la police locale ou du même service qui dépend directement d'une autre autorité, cela n'implique pas la rupture de l'engagement et ce membre du personnel conservera l'allocation pendant le délai restant de l'engagement en cours.

Lorsqu'un membre du personnel passe via mobilité dans une classe supérieure du niveau A et obtient, de ce fait, un emploi dans une autre direction ou un autre service qui dépend directement du commissaire général ou d'un directeur général, un autre corps de la police locale ou un autre service qui dépend directement d'une autre autorité qui se trouve sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, les règles générales applicables en matière de mobilité au sein de la Région de Bruxelles-Capitale sont d'application (cfr. supra).

Lorsqu'un membre du personnel participe à un recrutement statutaire ou contractuel en tant que candidat externe, donc comme « in-ex » et reste, de ce fait, au sein de la même direction ou du même service qui dépend directement du commissaire général ou d'un directeur général, du même corps de la police locale ou du même service qui dépend directement d'une autre autorité, cela n'implique pas la rupture de l'engagement et ce membre du personnel conservera l'allocation pendant le délai restant de l'engagement en cours.

Lorsqu'un membre du personnel participe à un recrutement statutaire ou contractuel en tant que candidat externe, donc comme « in-ex » et obtient, de ce fait, un emploi dans une autre direction ou un autre service qui dépend directement du commissaire général ou d'un directeur général, un autre corps de la police locale ou un autre service qui dépend directement d'une autre autorité qui se trouve sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale ou un emploi qui se trouve en dehors du territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, cela sera considéré comme une rupture de l'engagement et le membre du personnel devra rembourser la totalité des allocations perçues depuis la conclusion de son dernier engagement.

3. Allocation de bilinguisme

3.1 Bilinguisme légalement exigé

Le membre du personnel CALOG qui possède la connaissance linguistique correspondant au niveau auquel il appartient (brevet SELOR) et qui est désigné ou détaché dans un corps, une unité ou un emploi où la connaissance d'une autre langue nationale que sa langue est légalement exigée, bénéficie de l'allocation mensuelle complète.

Le montant mensuel (non indexé) de l'allocation de bilinguisme est fixé comme suit :

- pour le niveau D : 89,25 EUR ;
- pour le niveau C : 133,87 EUR ;
- pour le niveau B : 178,49 EUR ;
- pour le niveau A : 223,11 EUR.

Les lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative déterminent où le bilinguisme est légalement exigé. Une note statutaire dans laquelle les services et les emplois concernés seront énumérés, paraîtra prochainement.

3.2 Bilinguisme utile

Lorsque la connaissance d'une autre langue nationale est utile mais pas légalement exigée et que le membre du personnel possède la connaissance linguistique correspondant au niveau auquel il appartient (brevet SELOR), celui-ci reçoit une allocation dont le montant s'élève à 25% du montant le plus bas fixé pour le niveau auquel il appartient.

Concrètement ces membres du personnel peuvent prétendre à une allocation dont le montant (non indexé) par niveau est fixé comme suit :

- pour le niveau D : 22,31 EUR;
- pour le niveau C : 33,47 EUR;
- pour le niveau B : 44,62 EUR;
- pour le niveau A : 55,78 EUR.

Pour la police fédérale, les services ou les emplois pour lesquels la connaissance d'une autre langue est utile (et/ou souhaitée) ont été repris dans les annexes 15 et 16 d'AEPol. Pour la police locale, c'est le bourgmestre ou le collège de police qui établit si la connaissance d'une autre langue nationale présente une quelconque utilité pour le service de police ou le corps.

Cette règle s'applique également à d'autres langues que les langues nationales pour autant qu'elles soient reprises dans l'article XI.10 AEPol. Il s'agit des langues suivantes : l'anglais, l'italien, l'espagnol, l'arabe, le turc, le chinois (mandarin ou cantonais), le polonais, le tchèque, le slovaque, le hongrois, le serbo-croate, l'albanais, le serbe, le bulgare, le roumain, le russe, le croate et la langue des signes.

4. Prime pour dirigeants

4.1 Généralités

Vu que de plus en plus de membres du personnel CALOG, à chaque niveau, ont des responsabilités au sein des services de police, cette responsabilité est valorisée dans le nouveau statut CALOG par la prime pour dirigeants.

Cette prime est octroyée au membre du personnel qui dirige de manière directe une équipe de minimum dix personnes ou, lorsqu'il s'agit d'un dirigeant du niveau D, de six personnes ou est désigné, sur proposition du chef fonctionnel, par le chef de corps, le ministre (pour les services qui dépendent de lui), le commissaire général ou le directeur général concerné, pour la direction journalière d'une équipe de projet.

Pour déterminer si un membre du personnel dirige de manière directe au minimum dix (ou six) personnes, il faut tenir compte du nombre de personnes. Aucune différence n'est donc faite entre les membres du personnel qui travaillent à temps plein ou à temps partiel. Une personne qui dirige 5 collaborateurs à temps plein et 5 collaborateurs à temps partiel, aura, dès lors, droit à la prime pour dirigeants.

Il est question de gestion journalière d'une équipe de projet quand il s'agit d'une mission temporaire et particulière, en dehors ou en plus de la charge de travail normale du membre du personnel, pour laquelle il assure la direction d'un certain nombre de collaborateurs. En principe, un délai endéans lequel le projet doit être achevé, est déterminé à l'avance. Le membre du personnel ne peut donc pas assurer de manière permanente la direction de la même équipe de projet.

Les membres du personnel de la classe A3, A4 et A5 n'entrent pas en ligne de compte pour cette prime. C'est logique, vu que les emplois de la classe A3, A4 et A5 appartiennent par définition aux fonctionnaires dirigeants et cela se traduit dans les échelles de traitements supérieures auxquelles ces classes sont liées.

4.2 Montant

Le montant annuel (non indexé) de la prime pour dirigeants s'élève à :

- pour le niveau D : 1.000 EUR ;
- pour le niveau C : 1.000 EUR ;
- pour le niveau B : 1.000 EUR ;
- pour le niveau A : 1.500 EUR.

Cette prime est payée mensuellement (donc 1/12^{ème} par mois) aux membres du personnel qui remplissent les conditions pour ce mois, dans la même mesure et aux mêmes conditions que le traitement. La prime est payée aussi longtemps que le membre du personnel remplit les conditions exigées. Le droit à la prime est supprimé dès que le membre du personnel ne remplit plus les conditions.

La prime est soumise à la règle du traitement entier et est proportionnellement réduite si le traitement n'est pas dû intégralement. La prime est également soumise à la règle des trente jours.

4.3 Modalités pratiques

Vu que la prime pour dirigeants est une allocation de fonction, le droit à la prime doit être ouvert par le responsable de l'administration du personnel.

Chaque direction de la police fédérale doit mentionner, d'après une décision motivée, quels sont les membres du personnel pouvant prétendre à la prime pour dirigeants. La motivation peut être établie, en ce qui concerne le critère organique, sur base d'une copie du tableau organique, d'une liste nominative, etc ou s'il s'agit de la direction d'une équipe de projet, par la décision de désignation. La décision motivée est transmise à DGS/DSP. Ce service informera le SSGPI que le droit à la prime pour dirigeants doit être ouvert pour le membre du personnel concerné.

En ce qui concerne la police locale, c'est le bourgmestre ou le président du collège de police qui est responsable de la communication au SSGPI. Cette communication s'effectue au moyen du formulaire L-120 qui doit également être accompagné d'une des pièces justificatives mentionnées ci-dessus.

Dès que le membre du personnel ne remplit plus les conditions, le droit à la prime pour dirigeants doit être supprimé. Cette suppression s'effectue selon la même procédure que pour l'ouverture du droit.

La suspension du droit à la prime (ex : application de la règle des trente jours) ainsi que sa réouverture doivent, par contre, être effectuées au moyen du formulaire F/L-079.

Chapitre 4: Les membres du personnel contractuels

Jusqu'à présent, il a principalement été question des membres du personnel statutaires du CALOG. Au sein des services de police, il y a aussi des membres du personnel engagés sur base d'un contrat de travail. C'est la raison pour laquelle, dans ce chapitre, on va prêter attention à la situation des membres du personnel contractuels et à leurs possibilités au sein du nouveau statut CALOG.

1. Recrutement

Les membres du personnel contractuels du niveau B, C et D sont recrutés dans l'échelle de traitement de base liée à leur grade. Pour les membres du personnel du niveau A, un recrutement est possible dans la classe A1, A2, A3 et A4. Une expérience utile de six ans est exigée pour le recrutement dans la classe A3 et de 9 ans pour le recrutement dans la classe A4.

2. Carrière

Tout comme dans le secteur public fédéral, il n'y a pas de carrière barémique (pas de carrière minimum, ni de carrière maximum) prévue pour les membres du personnel contractuels. Ils conservent l'échelle de traitement dans laquelle ils ont été recrutés et ce, aussi longtemps qu'ils continuent à être revêtus de leur grade.

Une exception a cependant été prévue, à savoir une carrière barémique limitée, pour les membres du personnel contractuels du niveau D. Ils peuvent, en effet, passer dans la deuxième échelle de traitement de la carrière minimum après six ans d'ancienneté d'échelle de traitement et pour autant que leur dernière évaluation bisannuelle ne comporte pas de mention finale « insuffisant ».

Les principes susmentionnés ne sont pas applicables aux membres du personnel qui sont passés du personnel communal non policier au CALOG, lors de la réforme, et qui bénéficiaient encore à ce moment de la carrière barémique du statut RGB (ex : promotion D1-D4). Ils conservent cette ancienne « carrière plane » aussi longtemps qu'ils travaillent sur base de leur « ancien » contrat de travail communal (cfr. Brochure « De l'administration communale à la police fédérale »).

3. Allocation de développement des compétences

Bien que la nouvelle carrière barémique ne leur soit pas applicable, cela ne signifie certainement pas que les membres du personnel contractuels qui ont opté pour le statut actuel (statut CALOG 2001), soient exclus de toutes les nouvelles mesures.

Les membres du personnel contractuels peuvent participer aux formations certifiées. Si ces membres du personnel suivent une formation certifiée avec fruit, ils peuvent prétendre pendant six ans au paiement de l'allocation de développement des compétences. Les conditions et les modalités relatives à l'allocation de développement des compétences sont les mêmes que celles pour les membres du personnel statutaires.

S'ils souhaitent continuer ultérieurement à bénéficier de l'allocation de développement des compétences de manière ininterrompue, ils peuvent s'inscrire à une nouvelle formation certifiée au plus tôt douze mois avant d'atteindre ces six ans.

Exemple :

Le 1^{er} juin 2003, un membre du personnel est recruté contractuellement comme assistant dans l'échelle de traitement CC1. Le 1^{er} janvier 2007, le membre du personnel obtient l'échelle de traitement revalorisée CC1. Vu que l'intéressé a au moins 1 an d'ancienneté de niveau, il peut déjà s'inscrire à une formation certifiée avant le 1^{er} septembre 2007. S'il suit cette formation avec fruit, il recevra l'allocation de développement des compétences à chaque mois de septembre des six prochaines années, soit la première fois en septembre 2008 et ce, jusqu'en septembre 2013.

Pour bénéficier du droit à l'allocation de développement des compétences de manière ininterrompue, le membre du personnel peut s'inscrire à une nouvelle formation certifiée, à partir du 1er septembre 2012, soit au plus tôt douze mois avant d'atteindre les six ans. S'il suit cette formation avec fruit, il bénéficiera, à nouveau, de l'allocation de développement des compétences pendant 6 ans à partir de septembre 2014.

Conformément à ces règles, le membre du personnel peut continuer à bénéficier de manière ininterrompue de l'allocation de développement des compétences pendant la suite de sa carrière. L'allocation de développement des compétences est, en outre, prise en considération pour le calcul de la pension.

	Echelle de traitement	AET	Inscription	AC
1/01/2007	CC1	/		
1/06/2007			1	
1/09/2008				1
1/09/2009				2
1/09/2010				3
1/09/2011				4
1/09/2012				5
1/02/2013			2	
1/09/2013				6
1/09/2014				7
1/09/2015				8
1/09/2016				9
1/09/2017				10
1/09/2018				11
1/03/2019			3	
1/09/2019				12
1/09/2020				13
1/09/2021				14
1/09/2022				15
1/09/2023				16
1/09/2024				17
1/09/2025				18
...		

première AC (réf: 1/09/2007-31/08/2008)

inscription max. 1 an avant 6 ans AC

4. Autres allocations

Indépendamment de l'allocation de développement des compétences, les membres du personnel contractuels qui ont opté pour le statut CALOG 2001, peuvent également prétendre aux autres allocations qui sont reprises dans le nouveau statut CALOG 2007.

Par conséquent, ils pourront prétendre à la prime pour dirigeants et à l'allocation de bilinguisme, aux mêmes conditions que les membres du personnel statutaires. S'ils sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée avec des prestations complètes et qu'ils sont désignés dans un emploi sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, ils pourront également s'engager à respecter un temps de présence de cinq ans dans leur corps, leur direction ou leur service sur ce territoire pour obtenir ainsi l'allocation Région de Bruxelles-Capitale.

5. Contrat de travail existant

5.1 Contrat de travail avec une échelle de traitement CALOG

Le contrat de travail conclu entre le travailleur et la police fédérale ou locale mentionne déjà explicitement l'échelle de traitement (de base) qui est prise en considération pour le calcul du traitement. Le montant annuel minimum à 100% est également souvent mentionné.

Vu que les dispositions du PJPOL sont également applicables aux membres du personnel contractuels (ils bénéficient, en principe, de la première échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement et ces échelles de traitement ont, pour la plupart, été adaptées), il est nécessaire, après la publication des textes réglementaires au Moniteur belge, d'établir un avenant au contrat de travail dans lequel l'échelle de traitement adaptée est octroyée expressément au membre du personnel, avec copie au SSGPI. Sur base de cet avenant, le SSGPI effectuera les adaptations nécessaires. L'avenant n'entraîne aucune modification de l'ancienneté pécuniaire du membre du personnel.

5.2 Contrat de travail dans une autre échelle de traitement qu'une échelle de traitement CALOG

Les membres du personnel contractuels qui sont passés du personnel communal vers le CALOG, ont conservé leur échelle de traitement convenue contractuellement, indépendamment de leur choix statutaire (ex : Klechtermans, RGB,...). Le statut CALOG 2007 n'y change rien.

La possibilité est offerte à ces membres du personnel d'opter pour les nouvelles échelles de traitement. Concrètement, cela signifie qu'un nouveau contrat de travail doit être établi et que la première échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement lié à leur grade leur est octroyée. Vu qu'il s'agit d'un nouveau contrat de travail, leur ancienneté pécuniaire doit être recalculée, conformément à la partie XI du PJPOL (pas de bonification économique, pas d'années dans le secteur privé).

Attention : Les membres du personnel qui optent pour les nouvelles échelles de traitement, n'ont pas droit à la sauvegarde de l'échelle de traitement dont ils bénéficiaient antérieurement.

6. Statutarisation après le 1^{er} janvier 2007

Suite à la statutarisation, les membres du personnel sont insérés dans les échelles de traitement du statut CALOG 2001 sur base de la méthode en trois étapes. Cette insertion donne aux membres du personnel une nouvelle insertion pécuniaire virtuelle.

Les membres du personnel qui deviendront statutaires après le 1^{er} janvier 2007, suite aux épreuves de statutarisation, seront, par conséquent, d'abord insérés selon les règles prévues dans la partie XII PJPoI puis, ensuite, horizontalement dans la nouvelle carrière, ceci afin d'éviter les discriminations. Si nécessaire, les gestionnaires du personnel recevront ultérieurement des informations complémentaires à ce sujet.

Chapitre 5: Ancien statut

Pour les membres du personnel statutaires du CALOG qui ont opté pour le maintien de leur ancien statut lors de la réforme et qui bénéficient encore de ce statut, l'entrée en vigueur du statut CALOG 2007 n'engendrera pas de modifications automatiques.

Cela signifie concrètement qu'un membre du personnel statutaire qui bénéficie de l'ancien statut le 31 décembre 2006 et qui n'a pas encore opté pour le nouveau statut, soit le statut CALOG 2001, continuera à bénéficier de son ancien statut après le 1^{er} janvier 2007.

Si ces membres du personnel optent pour le nouveau statut après le 1^{er} janvier 2007, ils seront insérés conformément aux règles de la partie XII du PJPoI (entre autres l'article XII.II.6 PJPoI). Ils seront ensuite insérés horizontalement dans la nouvelle carrière.

Pour pouvoir bénéficier des mesures transitoires qui sont prévues, au 1^{er} janvier 2007, pour les membres actuels du personnel (cfr. chapitre 1, point 3 et chapitre 2, point 6), ils doivent remplir les mêmes conditions. Pour garantir ces possibilités, ils doivent, par conséquent, aussi s'inscrire à une formation certifiée. Ces formations ne leur octroient cependant aucun droit (pas d'allocation de développement des compétences, pas d'échelles de traitement de la carrière maximum,...), aussi longtemps qu'ils optent pour l'ancien statut, mais garantissent leur droit à l'application des dispositions transitoires à partir du moment où ils choisissent le nouveau statut. En tant qu'« ancien statut », ils ne peuvent prétendre à aucun des aspects pécuniaires prévus par le statut CALOG 2007 (ex : prime pour dirigeants, allocation de développement des compétences,...) tant qu'ils ne choisissent pas le nouveau statut.

Exemple :

Un membre du personnel statutaire a obtenu à la commune l'échelle de traitement B1. Le 1^{er} janvier 2002, il est passé dans le CALOG et avait une ancienneté pécuniaire de 10 ans et une ancienneté de niveau de 8 ans. Le 1^{er} août 2007, le membre du personnel s'inscrit à une formation certifiée et opte pour le nouveau statut le 14 septembre 2007.

Conformément à l'article XII.II.6 PJPoI, le membre du personnel concerné doit virtuellement être inséré à la date du 1^{er} janvier 2002, conformément aux règles qui ont été appliquées aux membres du personnel statutaires qui ont optés immédiatement pour le nouveau statut. Les anciennetés sont ensuite complétées avec les services effectifs qui ont été prestés depuis le 1^{er} janvier 2002 jusqu'à la date à laquelle le nouveau statut est devenu applicable, à savoir le 1^{er} jour du mois qui suit le mois au cours duquel le choix a été communiqué (en l'espèce, le 1^{er} octobre 2007).

Le membre du personnel concerné est donc inséré comme suit, au 1^{er} janvier 2002, sur base de la méthode en trois étapes :

Etape 1: - le membre du personnel obtient le groupe d'échelles de traitement B1B – B4B
- le montant maximum de l'échelle de traitement B1 (soit l'échelle de traitement à laquelle le membre du personnel a droit le 31 décembre 2001) = 922.000 BEF ≤ le montant maximum de B1B ⇒ l'échelle de traitement B1B sera octroyée

Etape 2: - ancienneté pécuniaire la plus favorable : 10 ans
- B1 avec 10 ans d'ancienneté pécuniaire = 780.000 BEF

Etape 3: - fixation de la nouvelle ancienneté pécuniaire : dans l'échelle de traitement octroyée B1B, l'ancienneté pécuniaire est déterminée sur base du montant égal ou immédiatement supérieur à 780.000 BEF (ici 793.411 BEF)
- la nouvelle ancienneté pécuniaire s'élève à 13 ans
- conformément à l'annexe de l'AR du 9 janvier 2002 portant modification de l'AR du 29 juin 1973 portant statut pécuniaire du personnel des ministères, cela signifie donc l'échelle de traitement B1B avec 13 ans d'ancienneté pécuniaire, soit 19.864,90 EUR

Vu que le membre du personnel concerné est inséré dans la première échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement, l'ancienneté d'échelle de traitement est égale à l'ancienneté de niveau, soit 8 ans. Conformément aux règles prévues dans la partie XII du PJPol, le membre du personnel passera, le 1^{er} janvier 2002, tout de suite dans l'échelle de traitement B2B avec 0 années d'ancienneté d'échelle de traitement.

Les anciennetés sont ensuite complétées avec les services effectifs qui ont été prestés jusqu'au 1^{er} octobre 2007 (date de la prise d'effet du choix du nouveau statut). Il en résulte que le membre du personnel obtient, le 1^{er} octobre 2007, l'échelle de traitement B2B avec une ancienneté pécuniaire de 18 ans et 9 mois et une ancienneté d'échelle de traitement de 5 ans et 9 mois.

Le membre du personnel est ensuite inséré horizontalement dans les échelles de traitement du statut CALOG 2007. Concrètement, le membre du personnel obtient, le 1^{er} octobre 2007, l'échelle de traitement B2B.1 avec une ancienneté pécuniaire de 18 ans et 9 mois et une ancienneté d'échelle de traitement de 5 ans et 9 mois.

Par l'inscription à une formation certifiée avant le 1^{er} septembre 2007, toutes les dispositions transitoires prévues dans le statut CALOG 2007 sont également applicables au membre du personnel concerné.

Le 1^{er} janvier 2008, le membre du personnel disposera d'une ancienneté d'échelle de traitement de six ans et passera, pour autant que la dernière évaluation bisannuelle ne comporte pas de mention finale "insuffisant", dans l'échelle de traitement B3B.1 avec une ancienneté pécuniaire de 19 ans et une ancienneté d'échelle de traitement égale à 0.

Si le membre du personnel a suivi une formation certifiée avec fruit et pour autant que la dernière évaluation bisannuelle ne comporte pas de mention finale « insuffisant », il passera horizontalement, le 1^{er} septembre 2008, dans l'échelle de traitement B3B.2 avec une ancienneté pécuniaire de 19 ans et 8 mois et une ancienneté d'échelle de traitement de 8 mois (= bonification d'ancienneté d'échelle de traitement).

Si le membre du personnel concerné s'inscrit seulement après le 1^{er} septembre 2007 à une formation certifiée qu'il suit ensuite avec fruit, il passera seulement le 1^{er} septembre 2009 dans l'échelle de traitement B3B.2 et ce, avec une ancienneté d'échelle de traitement égale à 0.

Exemple 2:

Un membre du personnel statutaire a obtenu à la commune l'échelle de traitement B1. Le 1^{er} janvier 2002, il est passé au CALOG et avait une ancienneté pécuniaire de 5 ans et une ancienneté de niveau de 3 ans. Le 1^{er} juin 2007, le membre du personnel s'inscrit à une formation certifiée et opte pour le nouveau statut le 5 novembre 2007.

Conformément à l'article XII.II.6 PJPol, le membre du personnel doit être inséré à la date du 1^{er} janvier 2002, conformément aux règles qui étaient applicables aux membres du personnel statutaires qui ont opté immédiatement pour le nouveau statut. Les anciennetés sont ensuite complétées avec les services effectifs qui ont été prestés depuis janvier 2002 jusqu'à la date d'entrée en vigueur du choix du nouveau statut, soit le premier jour du mois qui suit le mois au cours duquel le choix a été communiqué (en l'espèce le 1^{er} décembre 2007).

Le membre du personnel concerné a donc été inséré comme suit, au 1^{er} janvier 2002, sur base de la méthode en trois étapes :

Etape 1: - le membre du personnel obtient le groupe d'échelles de traitement B1B – B4B
- le montant maximum de l'échelle de traitement B1 (soit l'échelle de traitement à laquelle le membre du personnel avait droit le 31 décembre 2001) = 922.000 BEF \leq le montant maximum de B1B \Rightarrow l'échelle de traitement B1B sera octroyée

Etape 2: - ancienneté pécuniaire la plus favorable : 5 ans
- B1 avec 5 ans d'ancienneté pécuniaire = 742.000 BEF

Etape 3: - fixation de la nouvelle ancienneté pécuniaire : dans l'échelle de traitement octroyée B1B, l'ancienneté pécuniaire est déterminée sur base du montant égal ou immédiatement supérieur à 742.000 BEF (ici 768.478 BEF)
- la nouvelle ancienneté pécuniaire s'élève à 11 ans
- conformément à l'annexe de l'AR du 9 janvier 2002 portant modification de l'AR du 29 juin 1973 portant statut pécuniaire du personnel des ministères, cela signifie donc l'échelle de traitement B1B avec 11 ans d'ancienneté pécuniaire, soit 19.240,63 EUR

Vu que le membre du personnel a été inséré dans la première échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement, l'ancienneté d'échelle de traitement est égale à son ancienneté de niveau, soit 3 ans.

Les anciennetés sont ensuite complétées par les services effectifs qui ont été prestés jusqu'au 1^{er} décembre 2007 (date de la prise d'effet du choix du nouveau statut). Il en résulte que le membre du personnel obtiendra, le 1^{er} décembre 2007, une échelle de traitement B1B avec une ancienneté pécuniaire de 16 ans et 11 mois et une ancienneté d'échelle de traitement de 8 ans et 11 mois. Conformément aux règles prévues par l'article XII.II.6 PJPol, le membre du personnel passera, le 1^{er} décembre 2007, dans l'échelle de traitement B2B avec une ancienneté d'échelle de traitement égale à 0.

Le membre du personnel sera ensuite inséré horizontalement dans les échelles de traitement du statut CALOG 2007. Le membre du personnel obtiendra concrètement le 1^{er} décembre 2007 l'échelle de traitement B2B.1 avec une ancienneté pécuniaire de 16 ans et 11 mois et une ancienneté d'échelle de traitement égale à 0.

Par l'inscription à une formation certifiée avant le 1^{er} septembre 2007, les dispositions transitoires prévues par le statut CALOG 2007 sont également applicables au membre du personnel concerné.

Si le membre du personnel concerné suit une formation certifiée avec fruit et pour autant que la dernière évaluation bisannuelle ne comporte pas la mention finale "insuffisant", il passera horizontalement, le 1^{er} septembre 2008, dans l'échelle de traitement B2B.2 avec une ancienneté pécuniaire de 17 ans et 8 mois et une ancienneté d'échelle de traitement de 9 mois.

* * * * *

Ici s'achèvent les explications relatives au nouveau statut CALOG 2007. Rappelons encore une fois que pour les éventuelles questions restantes, le Call-center est le point de contact central : 0800 99 272.

Allocation Région de Bruxelles Capitale CALOG

Temps de présence

Nom:

Prénom:

Numéro d'identification:

Par la présente, je marque mon accord pour respecter un délai de présence de cinq ans, qui court à dater de la signature de la présente, dans le corps de la zone de police de/ la direction ou le service qui dépend directement du commissaire général ou d'un directeur général de la police fédérale / du service qui dépend directement d'une autre autorité (biffez la mention inutile) dénommé ci après:

.....
.....

En cas de congé préalable à la pension, de retrait définitif d'emploi ou de cessations des fonctions visés au Titre Ier de la Partie IX PJPOL, d'un des congés visés aux Titres XII (congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un mandataire politique), XIII (congé pour mission d'intérêt général) et XIV (absence de longue durée pour raisons personnelles) de la Partie VIII PJPOL, d'un congé pour interruption complète de la carrière professionnelle visé à l'article 116 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, ou de départ vers une autre direction ou un autre service qui dépend directement du commissaire général ou d'un directeur général de la police fédérale ou un autre corps de police locale ou d'un autre service qui dépend d'une autre autorité avant sa date d'échéance, je sais que je devrai restituer intégralement les sommes qui m'auront été versées en application de l'article XI.III.30bis PJPOL sur base du présent engagement, à l'exception des situations visées à l'article XI.III.30ter, §2 à §4(e.a. mobilité au sein de la Région de Bruxelles-Capitale, réaffectation,...).

Je sais également que je perds le droit à l'allocation visée à l'article XI.III.30bis PJPOL en cas de non-renouvellement du présent engagement au plus tard le deuxième mois qui précède l'expiration de celui-ci.

Date:

Signature:

Echelles de traitement**Niveau A**

	A11	A12	A21	A22	A23
00	21.880,00	23.880,00	25.880,00	28.880,00	31.880,00
01	22.325,00	24.325,00	26.360,00	29.360,00	32.360,00
02	22.770,00	24.770,00	26.840,00	29.840,00	32.840,00
03	23.215,00	25.215,00	27.320,00	30.320,00	33.320,00
04	23.660,00	25.660,00	27.800,00	30.800,00	33.800,00
05	24.105,00	26.105,00	28.280,00	31.280,00	34.280,00
06	24.550,00	26.550,00	28.760,00	31.760,00	34.760,00
07	24.995,00	26.995,00	29.240,00	32.240,00	35.240,00
08	25.440,00	27.440,00	29.720,00	32.720,00	35.720,00
09	25.885,00	27.885,00	30.200,00	33.200,00	36.200,00
10	26.330,00	28.330,00	30.680,00	33.680,00	36.680,00
11	26.775,00	28.775,00	31.160,00	34.160,00	37.160,00
12	27.220,00	29.220,00	31.640,00	34.640,00	37.640,00
13	27.665,00	29.665,00	32.120,00	35.120,00	38.120,00
14	28.110,00	30.110,00	32.600,00	35.600,00	38.600,00
15	28.555,00	30.555,00	33.080,00	36.080,00	39.080,00
16	29.000,00	31.000,00	33.560,00	36.560,00	39.560,00
17	29.445,00	31.445,00	34.040,00	37.040,00	40.040,00
18	29.890,00	31.890,00	34.520,00	37.520,00	40.520,00
19	30.335,00	32.335,00	35.000,00	38.000,00	41.000,00
20	30.780,00	32.780,00	35.480,00	38.480,00	41.480,00
21	31.225,00	33.225,00	35.960,00	38.960,00	41.960,00
22	31.670,00	33.670,00	36.440,00	39.440,00	42.440,00
23	32.115,00	34.115,00	36.920,00	39.920,00	42.920,00
24	32.560,00	34.560,00	37.400,00	40.400,00	43.400,00
25	33.005,00	35.005,00	37.880,00	40.880,00	43.880,00
26	33.450,00	35.450,00	38.360,00	41.360,00	43.951,59
27	33.895,00	35.895,00			

	A31	A32	A33	A41	A42	A43
00	32.380,00	35.880,00	38.880,00	39.570,00	42.570,00	45.570,00
01	32.900,00	36.400,00	39.400,00	40.180,00	43.180,00	46.180,00
02	33.420,00	36.920,00	39.920,00	40.790,00	43.790,00	46.790,00
03	33.940,00	37.440,00	40.440,00	41.400,00	44.400,00	47.400,00
04	34.460,00	37.960,00	40.960,00	42.010,00	45.010,00	48.010,00
05	34.980,00	38.480,00	41.480,00	42.620,00	45.620,00	48.620,00
06	35.500,00	39.000,00	42.000,00	43.230,00	46.230,00	49.230,00
07	36.020,00	39.520,00	42.520,00	43.840,00	46.840,00	49.840,00
08	36.540,00	40.040,00	43.040,00	44.450,00	47.450,00	50.450,00
09	37.060,00	40.560,00	43.560,00	45.060,00	48.060,00	51.060,00
10	37.580,00	41.080,00	44.080,00	45.670,00	48.670,00	51.670,00
11	38.100,00	41.600,00	44.600,00	46.280,00	49.280,00	52.280,00
12	38.620,00	42.120,00	45.120,00	46.890,00	49.890,00	52.890,00
13	39.140,00	42.640,00	45.640,00	47.500,00	50.500,00	53.500,00
14	39.660,00	43.160,00	46.160,00	48.110,00	51.110,00	54.110,00
15	40.180,00	43.680,00	46.680,00	48.720,00	51.720,00	54.720,00
16	40.700,00	44.200,00	47.200,00	49.330,00	52.330,00	55.330,00
17	41.220,00	44.720,00	47.720,00	49.940,00	52.940,00	55.940,00
18	41.740,00	45.240,00	48.240,00	50.550,00	53.550,00	56.550,00
19	42.260,00	45.760,00	48.760,00	51.160,00	54.160,00	57.160,00
20	42.780,00	46.280,00	49.280,00	51.770,00	54.770,00	57.770,00
21	43.300,00	46.800,00	49.800,00	52.380,00	55.380,00	58.380,00
22	43.820,00	47.320,00	50.320,00	52.990,00	55.990,00	58.990,00
23	44.340,00	47.840,00	50.840,00			
24	44.860,00	48.360,00	51.360,00			

	A51	A52	A53
00	47.360,00	50.360,00	53.360,00
01	47.970,00	50.970,00	53.970,00
02	48.580,00	51.580,00	54.580,00
03	49.190,00	52.190,00	55.190,00
04	49.800,00	52.800,00	55.800,00
05	50.410,00	53.410,00	56.410,00
06	51.020,00	54.020,00	57.020,00
07	51.630,00	54.630,00	57.630,00
08	52.240,00	55.240,00	58.240,00
09	52.850,00	55.850,00	58.850,00
10	53.460,00	56.460,00	59.460,00
11	54.070,00	57.070,00	60.070,00
12	54.680,00	57.680,00	60.680,00
13	55.290,00	58.290,00	61.290,00
14	55.900,00	58.900,00	61.900,00
15	56.510,00	59.510,00	62.510,00
16	57.120,00	60.120,00	63.120,00
17	57.730,00	60.730,00	63.730,00
18	58.340,00	61.340,00	64.340,00
19	58.950,00	61.950,00	64.950,00
20	59.560,00	62.560,00	65.560,00
21	60.170,00	63.170,00	66.170,00
22	60.780,00	63.780,00	66.780,00

Niveau B

	BB1	BB2.1	BB2.2	BB3.1	BB3.2	BB4.1	BB4.2
00	15.122,00	16.427,10	17.122,00	17.732,19	19.122,00	18.404,49	18.220,00
01	15.791,00	16.887,69	17.791,00	17.984,37	19.791,00	18.656,67	18.914,00
02	16.460,00	17.348,28	18.460,00	18.236,55	20.460,00	18.908,85	19.608,00
03	17.129,00	17.808,87	19.129,00	18.488,73	21.129,00	19.161,03	20.302,00
04	17.129,00	17.808,87	19.129,00	18.488,73	21.129,00	19.161,03	20.302,00
05	17.724,00	18.301,39	19.724,00	18.878,77	21.724,00	19.551,07	21.170,00
06	17.724,00	18.301,39	19.724,00	18.878,77	21.724,00	19.551,07	21.170,00
07	18.319,00	18.793,91	20.319,00	19.268,81	22.319,00	19.941,11	22.038,00
08	18.319,00	18.793,91	20.319,00	19.268,81	22.319,00	19.941,11	22.038,00
09	18.740,00	19.340,56	20.740,00	19.941,12	22.740,00	20.613,42	22.906,00
10	18.740,00	19.340,56	20.740,00	19.941,12	22.740,00	20.613,42	22.906,00
11	19.161,00	19.887,22	21.161,00	20.613,43	23.161,00	21.285,73	23.774,00
12	19.161,00	19.887,22	21.161,00	20.613,43	23.161,00	21.285,73	23.774,00
13	19.533,00	20.409,37	21.533,00	21.285,74	23.533,00	21.958,04	24.642,00
14	19.533,00	20.409,37	21.533,00	21.285,74	23.533,00	21.958,04	24.642,00
15	19.905,00	20.907,51	21.905,00	21.910,01	23.905,00	22.582,31	25.510,00
16	19.905,00	20.907,51	21.905,00	21.910,01	23.905,00	22.582,31	25.510,00
17	20.277,00	21.405,64	22.277,00	22.534,28	24.277,00	23.206,58	26.378,00
18	20.277,00	21.405,64	22.277,00	22.534,28	24.277,00	23.206,58	26.378,00
19	20.649,00	21.903,78	22.649,00	23.158,55	24.649,00	23.830,85	27.246,00
20	20.649,00	21.903,78	22.649,00	23.158,55	24.649,00	23.830,85	27.246,00
21	21.021,00	22.401,91	23.021,00	23.782,82	25.021,00	24.455,12	27.816,00
22	21.021,00	22.401,91	23.021,00	23.782,82	25.021,00	24.455,12	27.816,00
23	21.393,00	22.900,05	23.393,00	24.407,09	25.393,00	25.079,39	28.386,00
24	21.393,00	22.900,05	23.393,00	24.407,09	25.393,00	25.079,39	28.386,00
25	21.765,00	23.398,18	23.765,00	25.031,36	25.765,00	25.703,66	28.956,00
26	21.765,00	23.398,18	23.765,00	25.031,36	25.765,00	25.703,66	28.956,00
27	22.137,00	23.896,32	24.137,00	25.655,63	26.137,00	26.327,93	29.526,00
28	22.137,00	23.896,32	24.137,00	25.655,63	26.137,00	26.327,93	29.526,00
29	22.509,00	24.394,45	24.509,00	26.904,17	27.000,00	27.576,47	30.666,00

	B1A	B2A.1	B2A.2	B3A.1	B3A.2	B4A.1	B4A.2
00	15.122,00	17.905,40	18.122,00	21.078,61	21.078,61	21.494,16	21.494,16
01	15.791,00	18.157,58	18.791,00	21.371,20	21.371,20	21.786,75	21.786,75
02	16.460,00	18.409,76	19.460,00	21.663,79	21.663,79	22.079,34	22.079,34
03	17.129,00	18.661,94	20.129,00	21.956,38	21.956,38	22.371,93	22.371,93
04	17.129,00	18.661,94	20.129,00	21.956,38	21.956,38	22.371,93	22.371,93
05	17.724,00	18.954,53	20.724,00	22.248,97	22.248,97	22.664,52	22.664,52
06	17.724,00	18.954,53	20.724,00	22.248,97	22.248,97	22.664,52	22.664,52
07	18.319,00	19.344,57	21.319,00	22.541,56	22.541,56	22.957,11	22.957,11
08	18.319,00	19.344,57	21.319,00	22.541,56	22.541,56	22.957,11	22.957,11
09	18.740,00	20.016,88	21.740,00	23.213,87	23.213,87	23.629,42	23.629,42
10	18.740,00	20.016,88	21.740,00	23.213,87	23.213,87	23.629,42	23.629,42
11	19.161,00	20.689,19	22.161,00	23.886,18	23.886,18	24.301,73	24.301,73
12	19.161,00	20.689,19	22.161,00	23.886,18	23.886,18	24.301,73	24.301,73
13	19.533,00	21.361,50	22.533,00	24.558,49	24.558,49	24.974,04	24.974,04
14	19.533,00	21.361,50	22.533,00	24.558,49	24.558,49	24.974,04	24.974,04
15	19.905,00	21.985,77	22.905,00	25.182,76	25.182,76	25.598,31	25.598,31
16	19.905,00	21.985,77	22.905,00	25.182,76	25.182,76	25.598,31	25.598,31
17	20.277,00	22.610,04	23.277,00	25.807,03	25.807,03	26.222,58	26.378,00
18	20.277,00	22.610,04	23.277,00	25.807,03	25.807,03	26.222,58	26.378,00
19	20.649,00	23.234,31	23.649,00	26.431,30	26.431,30	26.846,85	27.246,00
20	20.649,00	23.234,31	23.649,00	26.431,30	26.431,30	26.846,85	27.246,00
21	21.021,00	23.858,58	24.021,00	27.055,57	27.055,57	27.471,12	27.816,00
22	21.021,00	23.858,58	24.021,00	27.055,57	27.055,57	27.471,12	27.816,00
23	21.393,00	24.482,85	24.632,85	27.679,84	27.679,84	28.095,39	28.386,00
24	21.393,00	24.482,85	24.632,85	27.679,84	27.679,84	28.095,39	28.386,00
25	21.765,00	25.107,12	25.257,12	28.304,11	28.304,11	28.719,66	28.956,00
26	21.765,00	25.107,12	25.257,12	28.304,11	28.304,11	28.719,66	28.956,00
27	22.137,00	25.731,39	25.881,39	28.928,38	28.928,38	29.343,93	29.526,00
28	22.137,00	25.731,39	25.881,39	28.928,38	28.928,38	29.343,93	29.526,00
29	22.509,00	26.979,93	27.129,93	30.176,92	30.176,92	30.592,47	30.666,00

	B1B	B2B.1	B2B.2	B3B.1	B3B.2	B4B.1	B4B.2
00	17.274,00	18.442,68	20.274,00	21.807,90	23.274,00	22.393,07	24.531,00
01	17.527,00	18.694,86	20.527,00	22.060,08	23.527,00	22.645,25	24.903,00
02	17.780,00	18.947,04	20.780,00	22.312,26	23.780,00	22.897,43	25.275,00
03	18.033,00	19.199,22	21.033,00	22.564,44	24.033,00	23.149,61	25.647,00
04	18.033,00	19.199,22	21.033,00	22.564,44	24.033,00	23.149,61	25.647,00
05	18.326,00	19.491,81	21.326,00	22.954,48	24.326,00	23.539,65	25.940,00
06	18.326,00	19.491,81	21.326,00	22.954,48	24.326,00	23.539,65	25.940,00
07	18.717,00	19.881,85	21.717,00	23.344,52	24.717,00	23.929,69	26.233,00
08	18.717,00	19.881,85	21.717,00	23.344,52	24.717,00	23.929,69	26.233,00
09	19.390,00	20.554,16	22.390,00	24.016,83	25.390,00	24.602,00	26.906,00
10	19.390,00	20.554,16	22.390,00	24.016,83	25.390,00	24.602,00	26.906,00
11	20.063,00	21.226,47	23.063,00	24.689,14	26.063,00	25.274,31	27.579,00
12	20.063,00	21.226,47	23.063,00	24.689,14	26.063,00	25.274,31	27.579,00
13	20.688,00	21.898,78	23.688,00	25.368,48	26.688,00	25.953,65	28.252,00
14	20.688,00	21.898,78	23.688,00	25.368,48	26.688,00	25.953,65	28.252,00
15	21.313,00	22.523,05	24.313,00	26.047,82	27.313,00	26.632,99	29.244,00
16	21.313,00	22.523,05	24.313,00	26.047,82	27.313,00	26.632,99	29.244,00
17	21.938,00	23.147,32	24.938,00	26.727,16	27.938,00	27.312,33	29.988,00
18	21.938,00	23.147,32	24.938,00	26.727,16	27.938,00	27.312,33	29.988,00
19	22.563,00	23.771,59	25.563,00	27.406,50	28.563,00	27.991,67	30.732,00
20	22.563,00	23.771,59	25.563,00	27.406,50	28.563,00	27.991,67	30.732,00
21	23.188,00	24.395,86	26.188,00	28.085,84	29.188,00	28.671,01	31.476,00
22	23.188,00	24.395,86	26.188,00	28.085,84	29.188,00	28.671,01	31.476,00
23	23.813,00	25.020,13	26.813,00	28.765,18	29.813,00	29.350,35	32.220,00
24	23.813,00	25.020,13	26.813,00	28.765,18	29.813,00	29.350,35	32.220,00
25	24.438,00	25.644,40	27.438,00	29.444,52	30.438,00	30.029,69	32.964,00
26	24.438,00	25.644,40	27.438,00	29.444,52	30.438,00	30.029,69	32.964,00
27	25.063,00	26.268,67	28.063,00	30.123,86	31.063,00	30.709,03	33.708,00
28	25.063,00	26.268,67	28.063,00	30.123,86	31.063,00	30.709,03	33.708,00
29	25.688,00	27.517,21	28.688,00	31.482,54	31.688,00	32.067,71	35.018,62

	B1C	B2C.1	B2C.2	B3C.1	B3C.2	B4C.1	B4C.2
00	15.476,56	17.728,11	17.976,56	18.788,56	20.476,56	19.600,32	20.476,56
01	15.791,00	17.980,29	18.228,74	19.081,15	20.728,74	19.892,91	20.728,74
02	16.460,00	18.232,47	18.480,92	19.373,74	20.980,92	20.185,50	20.980,92
03	17.129,00	18.484,65	18.733,10	19.666,33	21.233,10	20.478,09	21.233,10
04	17.129,00	18.484,65	18.733,10	19.666,33	21.233,10	20.478,09	21.233,10
05	17.724,00	18.777,24	19.025,69	19.958,92	21.525,69	20.770,68	21.525,69
06	17.724,00	18.777,24	19.025,69	19.958,92	21.525,69	20.770,68	21.525,69
07	18.319,00	19.167,28	19.415,73	20.251,51	21.915,73	21.063,27	22.038,00
08	18.319,00	19.167,28	19.415,73	20.251,51	21.915,73	21.063,27	22.038,00
09	18.740,00	19.839,59	20.088,04	20.923,82	22.588,04	21.735,58	22.906,00
10	18.740,00	19.839,59	20.088,04	20.923,82	22.588,04	21.735,58	22.906,00
11	19.161,00	20.511,90	20.760,35	21.596,13	23.260,35	22.407,89	23.774,00
12	19.161,00	20.511,90	20.760,35	21.596,13	23.260,35	22.407,89	23.774,00
13	19.533,00	21.184,21	21.384,62	22.268,44	23.884,62	23.080,20	24.642,00
14	19.533,00	21.184,21	21.384,62	22.268,44	23.884,62	23.080,20	24.642,00
15	19.905,00	21.808,48	22.008,89	22.892,71	24.508,89	23.704,47	25.510,00
16	19.905,00	21.808,48	22.008,89	22.892,71	24.508,89	23.704,47	25.510,00
17	20.277,00	22.432,75	22.633,16	23.516,98	25.133,16	24.328,74	26.378,00
18	20.277,00	22.432,75	22.633,16	23.516,98	25.133,16	24.328,74	26.378,00
19	20.757,43	23.057,02	23.257,43	24.141,25	25.757,43	24.953,01	27.246,00
20	20.757,43	23.057,02	23.257,43	24.141,25	25.757,43	24.953,01	27.246,00
21	21.381,70	23.681,29	23.881,70	24.765,52	26.381,70	25.577,28	27.816,00
22	21.381,70	23.681,29	23.881,70	24.765,52	26.381,70	25.577,28	27.816,00
23	22.005,97	24.305,56	24.505,97	25.389,79	27.005,97	26.201,55	28.386,00
24	22.005,97	24.305,56	24.505,97	25.389,79	27.005,97	26.201,55	28.386,00
25	22.630,24	24.929,83	25.130,24	26.014,06	27.630,24	26.825,82	28.956,00
26	22.630,24	24.929,83	25.130,24	26.014,06	27.630,24	26.825,82	28.956,00
27	23.254,51	25.554,10	25.754,51	26.638,33	28.254,51	27.450,09	29.526,00
28	23.254,51	25.554,10	25.754,51	26.638,33	28.254,51	27.450,09	29.526,00
29	23.878,78	26.802,64	26.802,64	27.886,87	28.878,78	28.698,63	30.666,00

	B1D	B2D.1	B2D.2	B3D.1	B3D.2	B4D.1	B4D.2
00	16.804,00	17.854,30	19.304,00	19.710,61	20.103,50	20.424,04	20.903,00
01	17.057,00	18.166,39	19.557,00	20.022,70	20.540,00	20.736,13	21.523,00
02	17.310,00	18.478,48	19.810,00	20.557,83	20.976,50	21.271,26	22.143,00
03	17.563,00	18.790,57	20.063,00	21.092,96	21.413,00	21.806,39	22.763,00
04	17.563,00	18.790,57	20.063,00	21.092,96	21.413,00	21.806,39	22.763,00
05	17.856,00	19.325,70	20.356,00	21.628,09	21.956,00	22.341,52	23.556,00
06	17.856,00	19.325,70	20.356,00	21.628,09	21.956,00	22.341,52	23.556,00
07	18.247,00	19.860,83	20.747,00	22.163,22	22.548,00	22.876,65	24.349,00
08	18.247,00	19.860,83	20.747,00	22.163,22	22.548,00	22.876,65	24.349,00
09	18.920,00	20.395,96	21.420,00	22.698,35	23.281,00	23.411,78	25.142,00
10	18.920,00	20.395,96	21.420,00	22.698,35	23.281,00	23.411,78	25.142,00
11	19.593,00	20.931,09	22.093,00	23.233,48	24.014,00	23.946,91	25.935,00
12	19.593,00	20.931,09	22.093,00	23.233,48	24.014,00	23.946,91	25.935,00
13	20.218,00	21.466,22	22.718,00	23.768,61	24.723,00	24.482,04	26.728,00
14	20.218,00	21.466,22	22.718,00	23.768,61	24.723,00	24.482,04	26.728,00
15	20.843,00	22.001,35	23.343,00	24.303,74	25.432,00	25.017,17	27.521,00
16	20.843,00	22.001,35	23.343,00	24.303,74	25.432,00	25.017,17	27.521,00
17	21.468,00	22.536,48	23.968,00	24.838,87	26.141,00	25.552,30	28.314,00
18	21.468,00	22.536,48	23.968,00	24.838,87	26.141,00	25.552,30	28.314,00
19	22.093,00	23.071,61	24.593,00	25.374,00	26.992,00	26.087,43	29.232,00
20	22.093,00	23.071,61	24.593,00	25.374,00	26.992,00	26.087,43	29.232,00
21	22.718,00	23.606,74	25.218,00	25.909,13	27.910,00	26.622,56	30.150,00
22	22.718,00	23.606,74	25.218,00	25.909,13	27.910,00	26.622,56	30.150,00
23	23.343,00	24.141,87	25.843,00	26.444,26	28.828,00	27.157,69	31.068,00
24	23.343,00	24.141,87	25.843,00	26.444,26	28.828,00	27.157,69	31.068,00
25	23.968,00	24.677,00	26.468,00	26.979,39	29.342,00	27.692,82	31.582,00
26	23.968,00	24.677,00	26.468,00	26.979,39	29.342,00	27.692,82	31.582,00
27	24.593,00	25.212,13	27.093,00	27.514,52	29.856,00	28.227,95	32.096,00
28	24.593,00	25.212,13	27.093,00	27.514,52	29.856,00	28.227,95	32.096,00
29	25.218,00	25.747,26	27.718,00	28.584,78	30.884,00	29.298,21	33.124,00

Niveau C

	CC1	CC2.1	CC2.2	CC3.1	CC3.2	CC4.1	CC4.2
00	14.273,70	14.558,01	15.773,70	15.692,86	17.273,70	15.905,00	18.773,70
01	14.541,01	14.825,32	16.041,01	16.004,95	17.541,01	16.172,31	19.041,01
02	14.808,32	15.092,63	16.308,32	16.317,04	17.808,32	16.439,62	19.308,32
03	15.075,63	15.359,94	16.575,63	16.629,13	18.075,63	16.706,93	19.575,63
04	15.075,63	15.359,94	16.575,63	16.629,13	18.075,63	16.706,93	19.575,63
05	15.431,97	15.716,28	16.931,97	17.164,26	18.431,97	17.063,27	19.931,97
06	15.431,97	15.716,28	16.931,97	17.164,26	18.431,97	17.063,27	19.931,97
07	15.788,31	16.072,62	17.288,31	17.699,39	18.788,31	17.419,61	20.288,31
08	15.788,31	16.072,62	17.288,31	17.699,39	18.788,31	17.419,61	20.288,31
09	16.411,92	16.696,23	17.911,92	18.234,52	19.411,92	18.132,25	20.911,92
10	16.411,92	16.696,23	17.911,92	18.234,52	19.411,92	18.132,25	20.911,92
11	17.035,53	17.319,84	18.535,53	18.769,65	20.035,53	18.844,89	21.535,53
12	17.035,53	17.319,84	18.535,53	18.769,65	20.035,53	18.844,89	21.535,53
13	17.659,14	17.943,45	19.159,14	19.304,78	20.659,14	19.468,50	22.159,14
14	17.659,14	17.943,45	19.159,14	19.304,78	20.659,14	19.468,50	22.159,14
15	18.282,75	18.567,06	19.782,75	19.839,91	21.282,75	20.092,11	22.782,75
16	18.282,75	18.567,06	19.782,75	19.839,91	21.282,75	20.092,11	22.782,75
17	18.906,36	19.190,67	20.406,36	20.375,04	21.906,36	20.715,72	23.406,36
18	18.906,36	19.190,67	20.406,36	20.375,04	21.906,36	20.715,72	23.406,36
19	19.529,97	19.814,28	21.029,97	20.910,17	22.529,97	21.339,33	24.029,97
20	19.529,97	19.814,28	21.029,97	20.910,17	22.529,97	21.339,33	24.029,97
21	20.153,58	20.437,89	21.653,58	21.445,30	23.153,58	21.962,94	24.653,58
22	20.153,58	20.437,89	21.653,58	21.445,30	23.153,58	21.962,94	24.653,58
23	20.777,19	21.061,50	22.277,19	21.980,43	23.777,19	22.586,55	25.277,19
24	20.777,19	21.061,50	22.277,19	21.980,43	23.777,19	22.586,55	25.277,19
25	21.400,80	21.685,11	22.900,80	22.515,56	24.400,80	23.210,16	25.900,80
26	21.400,80	21.685,11	22.900,80	22.515,56	24.400,80	23.210,16	25.900,80
27	22.024,41	22.308,72	23.524,41	23.050,69	25.024,41	23.833,77	26.524,41
28	22.024,41	22.308,72	23.524,41	23.050,69	25.024,41	23.833,77	26.524,41
29	22.648,02	22.932,33	24.148,02	23.585,82	25.648,02	24.457,38	26.921,36

	C1A	C2A.1	C2A.2	C3A.1	C3A.2	C4A.1	C4A.2
00	14.558,01	15.692,86	16.058,01	15.905,00	17.558,01	17.990,45	19.058,01
01	14.825,32	16.004,95	16.325,32	16.172,31	17.825,32	18.257,76	19.325,32
02	15.092,63	16.317,04	16.592,63	16.439,62	18.092,63	18.525,07	19.592,63
03	15.359,94	16.629,13	16.859,94	16.706,93	18.359,94	18.792,38	19.859,94
04	15.359,94	16.629,13	16.859,94	16.706,93	18.359,94	18.792,38	19.859,94
05	15.716,28	17.164,26	17.416,28	17.063,27	18.716,28	19.148,72	20.216,28
06	15.716,28	17.164,26	17.416,28	17.063,27	18.716,28	19.148,72	20.216,28
07	16.072,62	17.699,39	17.772,62	17.419,61	19.072,62	19.505,06	20.572,62
08	16.072,62	17.699,39	17.772,62	17.419,61	19.072,62	19.505,06	20.572,62
09	16.696,23	18.234,52	18.396,23	18.132,25	19.696,23	20.217,70	21.196,23
10	16.696,23	18.234,52	18.396,23	18.132,25	19.696,23	20.217,70	21.196,23
11	17.319,84	18.769,65	19.019,84	18.844,89	20.319,84	20.930,34	21.819,84
12	17.319,84	18.769,65	19.019,84	18.844,89	20.319,84	20.930,34	21.819,84
13	17.943,45	19.304,78	19.643,45	19.468,50	20.943,45	21.553,95	22.443,45
14	17.943,45	19.304,78	19.643,45	19.468,50	20.943,45	21.553,95	22.443,45
15	18.567,06	19.839,91	20.267,06	20.092,11	21.567,06	22.177,56	23.067,06
16	18.567,06	19.839,91	20.267,06	20.092,11	21.567,06	22.177,56	23.067,06
17	19.190,67	20.375,04	20.690,67	20.715,72	22.190,67	22.801,17	23.690,67
18	19.190,67	20.375,04	20.690,67	20.715,72	22.190,67	22.801,17	23.690,67
19	19.814,28	20.910,17	21.314,28	21.339,33	22.814,28	23.424,78	24.314,28
20	19.814,28	20.910,17	21.314,28	21.339,33	22.814,28	23.424,78	24.314,28
21	20.437,89	21.445,30	21.937,89	21.962,94	23.437,89	24.048,39	24.937,89
22	20.437,89	21.445,30	21.937,89	21.962,94	23.437,89	24.048,39	24.937,89
23	21.061,50	21.980,43	22.561,50	22.586,55	24.061,50	24.672,00	25.561,50
24	21.061,50	21.980,43	22.561,50	22.586,55	24.061,50	24.672,00	25.561,50
25	21.685,11	22.515,56	23.185,11	23.210,16	24.685,11	25.295,61	26.185,11
26	21.685,11	22.515,56	23.185,11	23.210,16	24.685,11	25.295,61	26.185,11
27	22.308,72	23.050,69	23.808,72	23.833,77	25.308,72	25.919,22	26.808,72
28	22.308,72	23.050,69	23.808,72	23.833,77	25.308,72	25.919,22	26.808,72
29	22.932,33	23.585,82	24.432,33	24.457,38	25.932,33	27.166,44	28.055,94

	C1D	C2D	C3D	C4D
00	15.692,86	15.905,00	17.990,45	18.868,11
01	16.004,95	16.172,31	18.257,76	19.135,42
02	16.317,04	16.439,62	18.525,07	19.402,73
03	16.629,13	16.706,93	18.792,38	19.670,04
04	16.629,13	16.706,93	18.792,38	19.670,04
05	17.164,26	17.063,27	19.148,72	20.026,38
06	17.164,26	17.063,27	19.148,72	20.026,38
07	17.699,39	17.419,61	19.505,06	20.382,72
08	17.699,39	17.419,61	19.505,06	20.382,72
09	18.234,52	18.132,25	20.217,70	21.095,36
10	18.234,52	18.132,25	20.217,70	21.095,36
11	18.769,65	18.844,89	20.930,34	21.808,00
12	18.769,65	18.844,89	20.930,34	21.808,00
13	19.304,78	19.468,50	21.553,95	22.431,61
14	19.304,78	19.468,50	21.553,95	22.431,61
15	19.839,91	20.092,11	22.177,56	23.055,22
16	19.839,91	20.092,11	22.177,56	23.055,22
17	20.375,04	20.715,72	22.801,17	23.678,83
18	20.375,04	20.715,72	22.801,17	23.678,83
19	20.910,17	21.339,33	23.424,78	24.302,44
20	20.910,17	21.339,33	23.424,78	24.302,44
21	21.445,30	21.962,94	24.048,39	24.926,05
22	21.445,30	21.962,94	24.048,39	24.926,05
23	21.980,43	22.586,55	24.672,00	25.549,66
24	21.980,43	22.586,55	24.672,00	25.549,66
25	22.515,56	23.210,16	25.295,61	26.173,27
26	22.515,56	23.210,16	25.295,61	26.173,27
27	23.050,69	23.833,77	25.919,22	26.796,88
28	23.050,69	23.833,77	25.919,22	26.796,88
29	23.585,82	24.457,38	26.542,83	27.420,49
30			26.542,83	27.420,49
31			27.166,44	28.044,10

Niveau D

	D1A	D2A.1	D2A.2	D3A.1	D3A.2	D4A.1	D4A.2
00	12.874,26	13.004,89	13.818,64	13.295,94	14.322,70	14.586,49	15.322,70
01	13.014,35	13.144,98	13.958,73	13.436,03	14.541,36	14.805,15	15.541,36
02	13.154,44	13.285,07	14.098,82	13.576,12	14.760,02	15.023,81	15.760,02
03	13.294,53	13.425,16	14.238,91	13.716,21	14.978,68	15.242,47	15.978,68
04	13.294,53	13.425,16	14.238,91	13.716,21	14.978,68	15.242,47	15.978,68
05	13.489,20	13.619,83	14.452,41	13.995,16	15.237,68	15.509,26	16.237,68
06	13.489,20	13.619,83	14.452,41	13.995,16	15.237,68	15.509,26	16.237,68
07	13.683,87	13.814,50	14.665,91	14.274,11	15.496,68	15.776,05	16.496,68
08	13.683,87	13.814,50	14.665,91	14.274,11	15.496,68	15.776,05	16.496,68
09	13.878,54	14.009,17	14.879,41	14.553,06	15.755,68	16.042,84	16.755,68
10	13.878,54	14.009,17	14.879,41	14.553,06	15.755,68	16.042,84	16.755,68
11	14.073,21	14.203,84	15.092,91	14.832,01	16.014,68	16.309,63	17.014,68
12	14.073,21	14.203,84	15.092,91	14.832,01	16.014,68	16.309,63	17.014,68
13	14.267,88	14.398,51	15.306,41	15.110,96	16.363,73	16.658,68	17.363,73
14	14.267,88	14.398,51	15.306,41	15.110,96	16.363,73	16.658,68	17.363,73
15	14.591,99	14.747,56	15.655,46	15.460,01	16.712,78	17.007,73	17.712,78
16	14.591,99	14.747,56	15.655,46	15.460,01	16.712,78	17.007,73	17.712,78
17	14.916,10	15.096,61	16.004,51	15.809,06	17.061,83	17.356,78	18.061,83
18	14.916,10	15.096,61	16.004,51	15.809,06	17.061,83	17.356,78	18.061,83
19	15.240,21	15.445,66	16.353,56	16.158,11	17.410,88	17.705,83	18.410,88
20	15.240,21	15.445,66	16.353,56	16.158,11	17.410,88	17.705,83	18.410,88
21	15.564,32	15.794,71	16.702,61	16.507,16	17.759,93	18.054,88	18.759,93
22	15.564,32	15.794,71	16.702,61	16.507,16	17.759,93	18.054,88	18.759,93
23	15.888,43	16.143,76	17.051,66	16.856,21	18.108,98	18.403,93	19.108,98
24	15.888,43	16.143,76	17.051,66	16.856,21	18.108,98	18.403,93	19.108,98
25	16.212,54	16.492,81	17.400,71	17.205,26	18.458,03	18.752,98	19.458,03
26	16.212,54	16.492,81	17.400,71	17.205,26	18.458,03	18.752,98	19.458,03
27	16.536,65	16.841,86	17.749,76	17.554,31	18.807,08	19.102,03	19.807,08
28	16.536,65	16.841,86	17.749,76	17.554,31	18.807,08	19.102,03	19.807,08
29	16.860,76	17.190,91	18.098,81	17.903,36	19.505,18	19.800,13	20.505,18

	D1B	D2B.1	D2B.2	D3B.1	D3B.2	D4B.1	D4B.2
00	13.190,84	13.295,94	13.999,32	13.519,32	15.255,43	14.586,49	18.470,68
01	13.330,93	13.436,03	14.217,98	13.737,98	15.474,09	14.805,15	18.689,34
02	13.471,02	13.576,12	14.436,64	13.956,64	15.692,75	15.023,81	18.908,00
03	13.611,11	13.716,21	14.655,30	14.175,30	15.911,41	15.242,47	19.126,66
04	13.611,11	13.716,21	14.655,30	14.175,30	15.911,41	15.242,47	19.126,66
05	13.832,38	13.995,16	14.868,80	14.454,25	16.178,20	15.509,26	19.393,45
06	13.832,38	13.995,16	14.868,80	14.454,25	16.178,20	15.509,26	19.393,45
07	14.053,65	14.274,11	15.082,30	14.733,20	16.444,99	15.776,05	19.660,24
08	14.053,65	14.274,11	15.082,30	14.733,20	16.444,99	15.776,05	19.660,24
09	14.274,92	14.553,06	15.295,80	15.012,15	16.711,78	16.042,84	19.927,03
10	14.274,92	14.553,06	15.295,80	15.012,15	16.711,78	16.042,84	19.927,03
11	14.496,19	14.832,01	15.509,30	15.291,10	16.978,57	16.309,63	20.193,82
12	14.496,19	14.832,01	15.509,30	15.291,10	16.978,57	16.309,63	20.193,82
13	14.717,46	15.110,96	15.722,80	15.570,05	17.327,62	16.658,68	20.546,85
14	14.717,46	15.110,96	15.722,80	15.570,05	17.327,62	16.658,68	20.546,85
15	15.066,51	15.460,01	16.071,85	15.919,10	17.676,67	17.007,73	20.899,88
16	15.066,51	15.460,01	16.071,85	15.919,10	17.676,67	17.007,73	20.899,88
17	15.415,56	15.809,06	16.420,90	16.268,15	18.025,72	17.356,78	21.252,91
18	15.415,56	15.809,06	16.420,90	16.268,15	18.025,72	17.356,78	21.252,91
19	15.764,61	16.158,11	16.769,95	16.617,20	18.374,77	17.705,83	21.605,94
20	15.764,61	16.158,11	16.769,95	16.617,20	18.374,77	17.705,83	21.605,94
21	16.113,66	16.507,16	17.119,00	16.966,25	18.723,82	18.054,88	21.958,97
22	16.113,66	16.507,16	17.119,00	16.966,25	18.723,82	18.054,88	21.958,97
23	16.462,71	16.856,21	17.468,05	17.315,30	19.072,87	18.403,93	22.312,00
24	16.462,71	16.856,21	17.468,05	17.315,30	19.072,87	18.403,93	22.312,00
25	16.811,76	17.205,26	17.817,10	17.664,35	19.421,92	18.752,98	22.665,03
26	16.811,76	17.205,26	17.817,10	17.664,35	19.421,92	18.752,98	22.665,03
27	17.160,81	17.554,31	18.166,15	18.013,40	19.770,97	19.102,03	23.018,06
28	17.160,81	17.554,31	18.166,15	18.013,40	19.770,97	19.102,03	23.018,06
29	17.509,86	17.903,36	18.515,20	18.362,45	20.469,07	19.800,13	23.724,12

	DD1	DD2.1	DD2.2	DD3.1	DD3.2	DD4.1	DD4.2
00	12.491,64	12.634,26	13.491,64	13.004,89	14.491,64	14.277,92	15.491,64
01	12.602,54	12.742,98	13.602,54	13.113,61	14.602,64	14.386,64	15.602,64
02	12.713,44	12.851,70	13.713,44	13.222,33	14.713,44	14.495,36	15.713,44
03	12.824,34	12.960,42	13.824,34	13.331,05	14.824,34	14.604,08	15.824,34
04	12.824,34	12.960,42	13.824,34	13.331,05	14.824,34	14.604,08	15.824,34
05	12.883,68	13.018,59	13.883,68	13.482,33	14.883,68	14.755,36	15.883,68
06	12,883,68	13.018,59	13.883,68	13.482,33	14.883,68	14.755,36	15.883,68
07	12.943,02	13.076,76	13.943,02	13.633,61	14.943,02	14.906,64	15.943,02
08	12.943,02	13.076,76	13.943,02	13.633,61	14.943,02	14.906,64	15.943,02
09	13.002,36	13.201,65	14.002,36	13.795,21	15.002,36	15.068,24	16.002,36
10	13.002,36	13.201,65	14.002,36	13.795,21	15.002,36	15.068,24	16.002,36
11	13.061,70	13.326,54	14.061,70	13.956,81	15.061,70	15.229,84	16.061,70
12	13.061,70	13.326,54	14.061,70	13.956,81	15.061,70	15.229,84	16.061,70
13	13.121,04	13.451,43	14.121,04	14.118,41	15.121,04	15.391,44	16.121,04
14	13.121,04	13.451,43	14.121,04	14.118,41	15.121,04	15.391,44	16.121,04
15	13.180,38	13.576,32	14.180,38	14.280,01	15.180,38	15.553,04	16.180,38
16	13.180,38	13.576,32	14.180,38	14.280,01	15.180,38	15.553,04	16.180,38
17	13.239,72	13.701,21	14.239,72	14.441,61	15.239,72	15.714,64	16.239,72
18	13.239,72	13.701,21	14.239,72	14.441,61	15.239,72	15.714,64	16.239,72
19	13.299,06	13.826,10	14.299,06	14.603,21	15.299,06	15.876,24	16.299,06
20	13.299,06	13.826,10	14.299,06	14.603,21	15.299,06	15.876,24	16.299,06
21	13.358,40	13.950,99	14.358,40	14.764,81	15.358,40	16.037,84	16.358,40
22	13.358,40	13.950,99	14.358,40	14.764,81	15.358,40	16.037,84	16.358,40
23	13.417,74	14.075,88	14.417,74	14.926,41	15.417,74	16.199,44	16.417,74
24	13.417,74	14.075,88	14.417,74	14.926,41	15.417,74	16.199,44	16.417,74
25	13.545,13	14.200,77	14.545,13	15.088,01	15.545,13	16.361,04	16.545,13
26	13.545,13	14.200,77	14.545,13	15.088,01	15.545,13	16.361,04	16.545,13
27	13.672,52	14.325,66	14.672,52	15.249,61	15.672,52	16.522,64	16.672,52

	D1C	D2C	D3C	D4C
00	13.190,84	13.519,32	15.255,43	18.470,68
01	13.330,93	13.737,98	15.474,09	18.689,34
02	13.471,02	13.956,64	15.692,75	18.908,00
03	13.611,11	14.175,30	15.911,41	19.126,66
04	13.611,11	14.175,30	15.911,41	19.126,66
05	13.832,38	14.454,25	16.178,20	19.393,45
06	13.832,38	14.454,25	16.178,20	19.393,45
07	14.053,65	14.733,20	16.444,99	19.660,24
08	14.053,65	14.733,20	16.444,99	19.660,24
09	14.274,92	15.012,15	16.711,78	19.927,03
10	14.274,92	15.012,15	16.711,78	19.927,03
11	14.496,19	15.291,10	16.978,57	20.193,82
12	14.496,19	15.291,10	16.978,57	20.193,82
13	14.717,46	15.570,05	17.327,62	20.546,85
14	14.717,46	15.570,05	17.327,62	20.546,85
15	15.066,51	15.919,10	17.676,67	20.899,88
16	15.066,51	15.919,10	17.676,67	20.899,88
17	15.415,56	16.268,15	18.025,72	21.252,91
18	15.415,56	16.268,15	18.025,72	21.252,91
19	15.764,61	16.617,20	18.374,77	21.605,94
20	15.764,61	16.617,20	18.374,77	21.605,94
21	16.113,66	16.966,25	18.723,82	21.958,97
22	16.113,66	16.966,25	18.723,82	21.958,97
23	16.462,71	17.315,30	19.072,87	22.312,00
24	16.462,71	17.315,30	19.072,87	22.312,00
25	16.811,76	17.664,35	19.421,92	22.665,03
26	16.811,76	17.664,35	19.421,92	22.665,03
27	17.160,81	18.013,40	19.770,97	23.018,06
28	17.160,81	18.013,40	19.770,97	23.018,06
29	17.509,86	18.362,45	20.120,02	23.371,09
30			20.120,02	23.371,09
31			20.469,07	23.724,12