

Dossier « Pensions » – MEMORANDUM au 16/05/2015

Partie I : Comité de Négociation des Services de Police 365 du 13/05/2015 :

Les négociations ont été poursuivies en présence du Ministre de l'Intérieur. Pour rappel, il s'agissait de reprendre des négociations suite aux engagements pris par le 1^{er} Ministre, lors de notre rencontre du 27/04/2015.

Ces négociations devaient constituer un « nouveau départ, vers une solution de stabilité », dans le cadre d'un mandat revu et corrigé par le « Kern » du 08/05/2015.

Cependant, le Ministre de l'Intérieur fait savoir d'emblée que le texte proposé était la dernière proposition qui serait mise sur la table. A prendre ou à laisser donc.

Proposition de la CSC Police

A l'aune des premiers échos pessimistes reçus, avant même la réception du futur texte de négociations, nous avons tenté une nouvelle fois d'introduire in extremis une proposition, entrant dans le cadre de notre mandat, relative **à la non-activité préalable à la pension**, par analogie aux règles existantes en matière de départ anticipé.

Cette proposition ne fait aucune distinction quant à l'origine du corps antérieur à la réforme (Gd, Pol Com, Pj). Tous les grades sont traités de manière identique.

La proposition a également été transmise aux collègues des autres OS représentatives, avec la demande claire d'obtenir leur soutien.

Notre proposition s'inspire largement de l'avis complémentaire de la Commission Réforme des Pensions 2020-2040, relatif à la notion de « métier lourd », à la pension à mi-temps et à une flexibilité justifiée du système pension.

Elle cadre également dans la réforme générale des pensions. Le système proposé valorise les années de service dans le cadre opérationnel de la police intégrée, au regard des spécificités du métier exercé.

Le gouvernement, par voie de son Premier Ministre, en a reconnu la spécificité.

Durée de carrière et âges respectifs de mise à la pension du système générale des pensions :

	60 ans	60,5 ans	61 ans	61,5 ans	62 ans	62,5 ans	63 ans
2014	40		39				
2015	41			40			
2016	42		41		40		
2017	42		41			41	
2018	42		41				41
2019	42		43				42
2025	44		43				42
2030	44		43				42

Proposition de la CSC Police relative à la durée de carrière et aux âges respectifs de mise à la pension pour le personnel du cadre opérationnel :

La CSC police demande l'application du facteur X-5 pour les années de service au sein du cadre opérationnel de la police intégrée (proposition du Gouvernement : X-4). Pour rappel, « X » est égal à l'âge du départ possible à la pension.

Concrètement, cela signifie que la spécificité du métier serait reconnue et valorisée, en permettant de travailler 5 années de moins que le citoyen lambda.

Un règlement de **départ anticipé** à la pension serait possible à partir de 56,5 ans en 2015, à la condition d'avoir 35 ans de service dans le cadre opérationnel (ou plus si valorisation des années de service secteur privé et bonification des diplômes – voir les exemples ci-dessous – en référence à l'avis de la Commission 2020-2040).

	A partir de l'âge de (*)	18+ x années de service (*)	Coefficient Cadre Ops (**)	Durée de carrière minimale exigée Générale/Cadre Ops police (***)	Durée maximum période non-activité
2015	61,5/56,5	43,5/38,5	1,14286	40/35	3,5 ans
2016	62/57	44/39	1,14286	40/35	4 ans
2017	62,5/57,5	44,5/39,5	1,13889	41/36	3,5 ans
2018	63/58	45/40	1,13889	41/36	4 ans
2019	63/58	45/40	1,13514	42/37	3 ans
2025	63/58	45/40	1,13514	42/37	3 ans
2030	63/58	45/40	1,13514	42/37	3 ans

(*) Règlement général des Pensions/Règlement spécifique Cadre Ops Police (Proposition CSC)

(**) valorisation d'1 année de service Cadre Ops, permettant d'obtenir plus rapidement la durée de carrière requise. Ce coefficient est tiré du système général « Pensions ».

(***) Résultat durée de carrière requise

Les années prestées en non-activité sont de facto comptabilisées pour le calcul de la durée de carrière, à multiplier par le coefficient favorable.

Exemples de l'application du facteur X-5 sur base du tableau ci-dessus.

Exemple 1 :

En 2016, vous pourriez partir en non-activité rémunérée à partir de l'âge de 57 ans, à la condition d'avoir au moins 35 ans de service dans le cadre opérationnel (à contrario de 40 ans dans le système général des pensions).

L'on satisfait donc aux exigences du départ anticipé à la pension du système général, grâce à l'application du coefficient favorable (*voir tableau supra*) : $35 \times 1,14286 = 40,0001 = \text{OK}$

A la fin de la non-activité, d'une durée maximale de 4 ans, l'on pourrait donc satisfaire aux conditions générales et ainsi, pouvoir prétendre à un départ anticipé à la pension tel que repris à l'article 46 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation des règlements des pensions.

La période de non-activité est comptabilisée pour l'application de cette condition.

NB : idéalement, il faudrait « geler » la dégressivité du coefficient favorable, repris actuellement dans le tableau du système général des pensions et le maintenir au coefficient 1,1722. (Voir tableau P.11)

Exemple 2 :

Si, en 2016, vous n'avez pas 35 années de service dans le cadre opérationnel, d'autres années de service pourraient entrer en ligne de compte conformément aux principes du système général des pensions (prestation fonction publique, prestation secteur privé, bonification diplôme si exigé à l'engagement).

Tenant compte du coefficient favorable pour les années de service au sein du cadre opérationnel, vous devez cependant toujours satisfaire à la durée de carrière exigée équivalente.

→ En 2016 vous avez 34 ans de service dans le cadre opérationnel et 2 années dans le secteur privé.
Calcul : $34 \times 1,14286 = 38,85724 + 2 : 40,85724 = \text{OK}$.

En conclusion :

Un départ en non-activité était possible bien en-dessous de l'âge de 58 ans et ainsi, permettre d'instaurer un système en régime de mise à la pension pour tous à partir 58 ans.

Aucun effort, tant du Ministre de l'Intérieur que du Gouvernement, n'a été obtenu et aucune discussion n'a été entamée sur notre proposition. Chacun appréciera.

L'Autorité présente un texte comme étant une solution « en régime », mais rien n'est plus vrai. Il s'agit clairement d'une proposition transitoire (car touchant une catégorie restreinte + limitée dans le temps) à laquelle le Gouvernement souhaite mettre fin (en extinction donc) dans le cadre de l'accord du Gouvernement (harmonisation système pensions Fonction Publique).

De surcroît, AUCUNE proposition pour tous les autres membres du personnel du cadre Opérationnel n'a été proposée, malgré nos revendications répétées en la matière : Le Ministre renvoie systématiquement aux futures discussions au sein du Comité National des Pensions.

L'écran de fumée ne résiste donc pas à notre analyse : ce nettoyage cosmétique du texte précédent et l'engagement non tenu (pourtant promis) par le Gouvernement est une insulte !

Dans ces conditions, la CSC Police a marqué clairement son **non-accord** avec remarques.
En clair : c'est refusé !

Les négociations sectorielles étant clôturées sur ce dossier, l'autorité rédigera donc un protocole de fin de négociations où les positions, avis et considérations de chaque organisation syndicale représentative seront repris.

Le Ministre de l'Intérieur retournera donc au « Kern » afin de livrer le résultat des négociations.

Que deviendront les textes ainsi négociés ?

Trois options s'offrent dorénavant au Gouvernement :

➔ Laisser les textes dans un tiroir et attendre des jours meilleurs :

La probabilité est quasi nulle et serait un très mauvais signal (politiquement) : ceci renforcerait l'image d'un Gouvernement incapable de gérer et de mener (à bien ?) un tel dossier. Sa crédibilité serait irrémédiablement écornée (si ce n'est pas déjà fait...).

➔ Revenir à la table des négociations avec d'autres amendements :

La probabilité est mince car ceci discréditerait le Premier Ministre et le Ministre de l'Intérieur et renforcerait l'image d'une autorité politique qui « cafouille ».

➔ Placer les textes sur l'orbite parlementaire et de les voir publier « as such » ou encore « modifiés » sans négociations avec les partenaires sociaux :

La probabilité est grande que ces textes soient publiés à moyen terme.

Politiquement, ce dossier ayant constitué le premier gros dossier sectoriel (services publics) pour cette nouvelle majorité installée, le Gouvernement aura à cœur de démontrer son « *jusqu'au boutisme* » aux autres secteurs, au mépris de la concertation (réelle) sociale.

C'est un signal fort et clair qu'il tiendra à lancer.

Partie II : Propositions négociées – résumés - commentaires :

I. Proposition de l'autorité – mesure transitoire - Projet de Loi (status quo 16/03/15)

➔ *Que contient ce projet de Loi- mesures transitoires ?*

Les membres du cadre opérationnel de la police intégrée repris sous l'article 5 et 10 de la loi du 30 mars 2001 (loi pension service de police), peuvent continuer à être admis à la pension aux âges préférentiels fixés par ces articles, pour autant qu'ils satisfassent aux conditions d'âges et de durée de carrière fixés par ces mêmes articles, pour la catégorie du personnel à laquelle ils appartiennent, au plus tard le 10 juillet 2015.

➔ *Qui pourra les solliciter ?*

Les membres du personnel avec un âge préférentiel avant l'arrêt 103 du 10 juillet 2014 de la Cour Constitutionnelle pourront encore introduire leur demande s'ils répondent aux conditions, **SANS AUCUNE Limite dans le temps**.

La date du 10.07.2015 ne correspond qu'au RESPECT des conditions d'âge et de carrière, pas à une date butoir d'introduction de la demande !

De même, ceux qui auront introduit leur demande pourront la retirer s'ils le souhaitent.

Dans l'arrêt rendu par la Cour Constitutionnelle du 10 juillet 2014, la Cour se limite à analyser la discrimination créée entre les membres du personnel du cadre opérationnel qui appartiennent au cadre officier, qu'ils aient ou non appartenus à la Gendarmerie le 30 avril 1999.

Après cette analyse, la Cour est d'avis, à la lueur de l'objectif recherché et à la lueur du consensus sociétal nécessaire pour la réforme globale des pensions, qu'il n'y a pas de justification raisonnable d'accroître le différentiel de traitement que celui existant déjà pour l'âge anticipé à la pension au sein de la police intégrée.

Selon la Cour Constitutionnelle, les objectifs qui entraînent en ligne de compte à l'époque de la réforme des polices, ne peuvent pas justifier pourquoi le législateur a dispensé les ex officiers de Gendarmerie des efforts qu'il exigeait (des autres) dans le cadre de la réforme des pensions (2012).

Voici un tableau reprenant les âges préférentiels à la pension AVANT l'arrêt :

Membres du personnel concernés	Age minimum	Durée de carrière minimum	
Droit en régime			
Agent de police, cadre de base, cadre moyen	58 ans	20 années	
Régime transitoire			
MP au 30 avril 1999 : - qui était soumis au statut du corps opérationnel de la Gendarmerie - qui était en service comme militaire dans le cadre administratif et logistique de la Gendarmerie	Officier Echelle O7 Calog A classe A4	58 ans	20 années
	Cadre de base ou moyen Officier inséré le 01/04/2001 en O2 et qui avait le grade d'Adjudant ou d'Adjudant-chef Officier inséré en O1, O2(ir), O3(ir), O4(ir) et O4bis(ir) Officier échelle de traitement O5, O5(ir), O6 ou O6(ir) Calog B, C et D Calog A échelle de traitement classe A3 et A4	56 ans	20 années
	Officier inséré le 01/04/2001 en O1, O2(ir), O3(ir), O4(ir) et O4bis(ir) Calog A échelle de traitement classe A1 et A2	54 ans	20 années

➔ *Conclusions quant à la mesure transitoire :*

Selon les chiffres avancés, ces mesures concernent +/- 2.500 membres du personnel.

Cette disposition légale a été discutée au sein du Comité A (Comité compétent pour le secteur public) en date du 12.03.2015.

La CSC constate qu'il est important de prévoir une disposition légale remédiant aux conséquences de l'arrêt de la Cour constitutionnelle.

La CSC déplore cependant que le dossier soit scindé en parties distinctes, ce qui nous empêche d'avoir une vue d'ensemble de l'approche.

La CSC ne pouvait **uniquement** marquer son accord sur le présent projet dans la mesure où l'autorité prévoyait effectivement un régime de fin de carrière à partir de 58 ans pour les anciens officiers de la police communale et de la police judiciaire d'une part et la prise en compte du régime de non activité pour le droit à la pension, prévu dans le cadre de la problématique globale, d'autre part.

Selon l'autorité, cette demande n'est pas faisable juridiquement (58 ans) et une procédure particulière a été créée à partir de l'âge de 60 ans.

Dans son avis n°57 352/2 du 8 avril 2015, le Conseil d'État considère que le projet de loi réinstaura sans justification la différence de traitement au-delà de ce que la Cour a jugé au titre du maintien des effets de la disposition annulée.

« Le Gouvernement estime qu'une motivation complémentaire résistera à la différence de traitement comme relevé par le Conseil d'Etat.

Le législateur a souhaité maintenir les effets de la disposition aux membres du cadre opérationnel de la Police intégrée qui auraient pu être pensionnés au moment du prononcé mais ont choisi de continuer à travailler. Il s'agit de membres du cadre opérationnel de la Police intégrée qui au plus tard au moment du prononcé de l'arrêt remplissaient les conditions pour partir en pension anticipée mais qui n'ont pas demandé à partir à la pension (1re correction).

Le législateur a également souhaité maintenir les effets de la disposition à ceux dont la demande aurait pu être acceptée au moment du prononcé s'ils l'avaient introduite mais qui ne l'ont pas fait car ils ont décidé de travailler plus longtemps. Il s'agit des membres du cadre opérationnel qui auraient pu satisfaire au plus tard au 10 juillet 2015 aux conditions d'âge et de durée de services pour partir en pension anticipée (2e correction).

En effet, la demande de pension peut être introduite maximum un an avant le moment où les conditions sont remplies pour pouvoir partir à la pension. Ceci signifie que le membre du cadre opérationnel s'il avait introduit sa demande au 10 juillet 2014, pouvait remplir les conditions pour partir à la pension jusqu'au plus tard le 10 juillet 2015. »

Dès lors, celui qui souhaite travailler plus longtemps conservera les anciennes conditions de départ à la pension malgré tout (à l'exception d'une nouvelle annulation par le Cour Constitutionnelle).

Cette mesure transitoire a donc été votée en séance plénière de la Chambre des représentants du 13/05/2015. L'étape suivante est la publication au Moniteur Belge.

II. Proposition de l'autorité – régime fin de carrière et non-activité – Projet d'Arrêté Royal (status quo 16/03/15)

L'autorité prévoit l'introduction d'un régime de fin de carrière et d'une période de non-activité pour les membres du personnel du cadre opérationnel de la police intégrée. Il s'agit d'une proposition reprenant **deux volets distincts** :

- volet A : réaffectation dans un emploi adapté (Partie VI – OT du PJPol) : système en régime = définitif
- volet B une période de non-activité rémunérée (Partie XII – Dispositions transitoires du PjPol) : système transitoire = temporaire

Volet A : emploi adapté (Partie VI – Organisation du temps de travail du PJPol)

Extrait du rapport au Roi :

« L'allongement de la carrière constitue l'un des piliers de la politique menée par l'actuel Gouvernement et ce dispositif répond ainsi à la nécessité et à la volonté de mettre en œuvre à la police une politique de gestion du personnel axée sur l'âge.

C'est pourquoi le concept retenu est celui d'une procédure de réaffectation nationale avec des commissions locales. Une telle manière de procéder permet une approche plus individualisée, ce qui s'avère plus efficace que la procédure de mobilité, davantage concurrentielle. »

1. Que signifie « régime fin de carrière » ?

Par « régime de fin de carrière » il y a lieu d'entendre la possibilité d'obtenir un emploi adapté, auprès d'un employeur de police, et ce dans le cadre d'une politique de gestion du personnel axée sur l'âge (locale->locale/fédérale->fédérale/locale->fédérale/fédérale->locale).

2. Qu'est-ce qu'un emploi adapté ?

Par « *emploi adapté* » il y a lieu d'entendre un emploi statutaire du cadre opérationnel ou du cadre administratif et logistique adapté au profil et aux possibilités du membre du personnel concerné.

3. Qui peut introduire une demande ?

Le membre du personnel du cadre opérationnel qui atteint l'âge de 58 ans peut introduire une demande de régime de fin de carrière (emploi adapté)

4. Comment se déroule la procédure ?

La demande, reprenant les emplois visés, est introduite par le membre du personnel auprès de la commission de fin de carrière avec copie adressée au service du personnel de son employeur.

L'employeur ou son mandaté confère, après avis de la commission de fin de carrière, le cas échéant un emploi adapté dans lequel le membre du personnel concerné est réaffecté et, le cas échéant,

moyennant accord réciproque des employeurs concernés sur le délai de mise en place qui ne peut excéder 4 mois.

La commission de fin de carrière est composée des membres suivants, désignés par les autorités respectives :

- 1° deux représentants du corps de police concerné;
- 2° un expert spécialisé en politique du personnel axée sur l'activation durable des membres du personnel (*ndr : appartient à la Police Fédérale*).

La commission entend le membre du personnel sollicitant. Les organisations syndicales peuvent être présentes (GPI20).

Dans son avis, la commission tient compte de la description de fonction des emplois adaptés disponibles ainsi que du profil et des possibilités du membre du personnel

La commission ne peut valablement rendre un avis que si la majorité de ses membres est présente et décide au scrutin secret à la majorité simple des voix.

L'avis est signifié au membre du personnel et aux employeurs concernés.

Les commissions et les membres du personnel peuvent consulter une banque de données reprenant des emplois adaptés au sein de la police intégrée et qui est gérée par le service de gestion du personnel de la direction du personnel de la police fédérale.

L'autorité peut remplacer le membre du personnel qui est employé dans un emploi adapté.

5. Quelles sont les conséquences pécuniaires ?

Le membre du personnel réaffecté dans un emploi adapté, conserve ses droits à son échelle de traitement et, le cas échéant à sa carrière barémique.

Entrée en vigueur du volet A :

A la publication des textes. Aucune limite de temps pour l'introduction des demandes.

Volet B : La non-activité préalable à la pension – ARNA (Partie XII – Dispositions transitoires du PjPol)

Dans le cadre de la mise en place d'un régime de fin de carrière, le Gouvernement tient compte du caractère spécifique du métier de policier.

Extrait du rapport au Roi :

« Les circonstances dans lesquelles les policiers doivent œuvrer sont en tous temps potentiellement dangereuses voire extrêmement dangereuses. La charge psycho-sociale, le stress permanent, les exigences physiques imposées ainsi que l'absolue disponibilité, jours et nuits, telle que visée aux articles 125 et 126 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, en font un métier sécuritaire spécifique.

Dans certains cas la police constitue le dernier garant, parfois même substitutif aux autres services, pour l'autorité pour assurer l'ordre public. En tant qu'émanation de la force publique, les policiers sont en plus les cibles privilégiées de ceux qui, pour quelque raison que ce soit, tentent à déstabiliser la société. »

Même s'il s'agit d'un message politique « positif », aucune garantie ne peut être donnée quant à une valorisation de la spécificité de notre métier pour le calcul de notre (future) pension

→ **Les conditions de l'ARNA :**

Le membre du personnel du cadre opérationnel des services de police qui avait un âge de pension anticipée préférentiel de 54, 56 ou 58 ans avant le 10 juillet 2014, a droit à une non-activité préalable à la pension à partir de l'âge de 58 ans et pour autant qu'il réponde également aux conditions suivantes:

1° atteindre l'âge de pension anticipée préférentiel précité de 54, 56 ou 58 ans, ou compter au moins 33,5 années d'ancienneté de service dans le secteur public ; (*tout qui a un âge préférentiel répond d'office à cette condition – la période préservée jusque fin 2019 initialement pour cette mesure, garantissant juridiquement ainsi son application, a été supprimé. Le Ministre ne souhaite donc pas, même pour une période définie, donner une quelconque garantie juridique.*)

2° au début de la non-activité, compter au moins vingt années de services dans le secteur public admissibles pour l'ouverture du droit à la pension, à l'exclusion des bonifications pour études et des autres périodes prises en compte pour la fixation du traitement ;

3° à la fin de la non-activité, **ayant une durée maximale de 4 ans**, satisfaire aux conditions pour prétendre à la pension anticipée, telles que prévues à **l'article 46** de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions. Pour l'application de cette condition (durée de carrière), **il est tenu compte de la période de non activité transitoire.** (*Ceci sera réglé par l'adaptation de l'article 46 de la loi du 15 mai 1984 – Comité A*).

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, les officiers qui avaient un âge de pension anticipée préférentiel de **58 ans avant le 10 juillet 2014**, doivent être âgés d'au moins 60 ans au moment du début de la non-activité préalable à la pension.

→ Afin de satisfaire à la **seconde** condition cumulative, il est primordial de rappeler qu' en vue d'harmoniser progressivement les conditions de durée de carrière à respecter pour accéder à la pension entre les différents régimes, la bonification pour diplôme pour accéder à la pension anticipée des fonctionnaires sera supprimée progressivement à partir du 1er janvier 2016. Cette bonification aura totalement disparu au 31 décembre 2029, sous réserve de la concertation au sein du Comité A et de l'avis du Conseil d'Etat sur le texte (février 2015).

La suppression progressive tiendra compte des années d'études du diplôme.

Valorisation/bonification en mois des années d'études :

Cette valorisation est importante. En effet, pour le calcul de la durée de carrière vous ouvrant le droit à un départ à la pension, et jusqu'au 01.01.2016, les années d'études supérieures étaient reprises telles quelles dans l'addition des prestations assimilables.

Ainsi, les personnes ayant étudié plus longtemps pour entrer (plus tard) sur le marché de l'emploi, ne se voyaient pas pénaliser.

Cette valorisation/bonification disparaîtra donc à terme.

Ci-dessous, un tableau récapitulatif.

	Durée études			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
2015	= 24 mois	= 36 mois	= 48 mois	= 60 mois
Réduction Bonification	- 4 mois	- 5 mois	- 6 mois	- 6 mois
2016	= 20 mois	= 31 mois	= 42 mois	= 54 mois
2017	= 16 mois	= 26 mois	= 36 mois	= 48 mois
2018	= 12 mois	= 21 mois	= 30 mois	= 42 mois
2019	= 08 mois	= 16 mois	= 24 mois	= 36 mois
2020	= 04 mois	= 11 mois	= 18 mois	= 30 mois
2021	0	= 06 mois	= 12 mois	= 24 mois
2022	0	= 01 mois	= 06 mois	= 18 mois
2023	0	0	0	= 12 mois
2024	0	0	0	= 6 mois
2025	0	0	0	0

→ Afin de satisfaire à la **troisième** condition cumulative (*article 46*), vous devez satisfaire aux conditions de durée de carrière suivantes, pour les âges de pensions s'y rapportant :

	60 ans	60,5 ans	61 ans	61,5 ans	62 ans	62,5 ans	63 ans
2014	40		39				
2015	41			40			
2016	42		41		40		
2017	42		41			41	
2018	42		41				41
2019	42		43				42
2025	44		43				42
2030	44		43				42

La durée de carrière reprend les services effectués tant dans le secteur privé que public, ainsi que, le cas-échéant, les périodes qui entrent en ligne de compte pour la bonification des diplômes (*le service militaire est également repris*).

Pour le calcul de la durée de carrière, les années de service avec un tantième plus avantageux que 1/60, sont multipliées par un coefficient repris dans le tableau ci-après :

Année de prise de cours de la pension	Tantième 1/55					Tantième 1/50 et autres tantièmes plus favorables				
	Nombre minimal d'années de services exigé					Nombre minimal d'années de services exigé				
	38 ans	39 ans	40 ans	41 ans	42 ans	38 ans	39 ans	40 ans	41 ans	42 ans
2013	1,0910	-	1,0908	-	-	1,1999	-	1,2001	-	-
2014	1,0910	1,0909	1,0908	-	-	1,1999	1,2000	1,2001	-	-
2015	-	1,0909	1,0908	1,0910	-	-	1,2000	1,2001	1,1999	-
2016	-	-	1,0908	1,0910	1,0909	-	-	1,2001	1,1999	1,2000
2017	-	-	1,0644	1,0649	1,0654	-	-	1,1706	1,1714	1,1722
2018	-	-	1,0390	1,0401	1,0500	-	-	1,1429	1,1443	1,1454
2019	-	-	1,0390	1,0401	1,0500	-	-	1,1164	1,1181	1,1200
2020	-	-	1,0390	1,0401	1,0500	-	-	1,0908	1,0933	1,0957
2021	-	-	1,0390	1,0401	1,0500	-	-	1,0667	1,0697	1,0722
A partir de 2022		-	1,0390	1,0401	1,0500		-	1,0436	1,0467	1,0500

Attention !!

Que prévoit l'accord du Gouvernement en matière de pension anticipée ?

En page 30, nous trouvons des éléments de réponse, à savoir :

« En 2015 et 2016, la trajectoire de croissance prévue en termes de conditions d'âge et de carrière pour la pension anticipée est maintenue. Ensuite, la condition de carrière augmente à 41 années en 2017 et à 42 années en 2019.

L'âge auquel on peut prendre sa retraite anticipée est porté à 62,5 ans en 2017 et à 63 ans en 2018 »

→ Conséquences pour l'ARNA :

L'âge initial (58 ans) auquel un MP pouvait prétendre partir en ARNA passera donc à 58,5 ans en 2017 et à 59 ans en 2018 (LE fameux ratio X-4 !).

Cela implique que tous les ex-gendarmes bénéficiant d'un âge préférentiel de 54 ou 56 ans ne pourront partir en **ARNA** qu'au plus tôt à l'âge de 59 ans et ceci, aussi longtemps que ce système sera maintenu (max. 5 ans en exécution de l'accord du Gouvernement).

Avant de pouvoir profiter de l'ARNA, celui qui pouvait partir en pension à 54 ans devra donc travailler, au minimum, 5 ans de plus. Pour les 56 ans, ce sera donc, au minimum, 3 ans de plus.

Dès lors, il était impossible pour la CSC de marquer son accord pour un tel système !

→ **La procédure de l'ARNA :**

La demande est introduite par le membre du personnel auprès de la commission de fin de carrière **de son employeur** avec copie adressée au service du personnel de son employeur et ce, au moins 6 mois avant le moment où les conditions sont remplies.

La non activité débute le premier jour du mois calendrier qui suit le mois dans lequel les conditions sont remplies. La décision est prise par les autorités respectives et pour autant que le membre du personnel n'opte pas pour un éventuel emploi adapté disponible.

L'autorité dispose en tous cas d'un délai de décision de maximum quatre mois à compter à partir de l'introduction de la demande.

Pour les demandes des membres du personnel qui satisfont aux conditions dans la période de six mois à compter de la publication du présent arrêté, l'autorité dispose d'un délai de décision de maximum trois mois à compter à partir de l'introduction de la demande.

Dans ce cas, la non-activité débute au plus tôt le premier jour du mois calendrier qui suit le mois dans lequel la décision est prise.

Le membre du personnel est en non activité jusqu'au premier jour du mois pendant lequel il satisfait aux conditions pour prendre la pension anticipée conformément à l'article 46 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions.

→ **Conséquences financières de l'ARNA :**

Extrait du Rapport au Roi :

« Le traitement d'attente proposé est dégressif. La valeur de 74 % équivaut pratiquement au montant de la pension et est octroyée à ceux qui ont une carrière complète.

Étant donné la politique prônée par l'actuel Gouvernement, la dégressivité vise à inciter les personnes concernées à prolonger encore leur carrière, même si ce choix incombe en fin de compte à l'individu lui-même. »

L'agent en non activité préalable à la pension perçoit un traitement d'attente égal à :

- 1° 74 % du dernier traitement d'activité lors qu'il compte, au début de la non-activité, 37,5 années d'ancienneté de service dans le secteur public;
- 2° 70 % du dernier traitement d'activité lors qu'il compte, au début de la non-activité, 37 années d'ancienneté de service dans le secteur public;
- 3° 66 % du dernier traitement d'activité lors qu'il compte, au début de la non-activité, 36 années d'ancienneté de service dans le secteur public;
- 4° 62 % du dernier traitement d'activité lors qu'il compte, au début de la non-activité, 35 années d'ancienneté de service dans le secteur public ou moins.

Par « *dernier traitement d'activité* » il y a lieu d'entendre le dernier traitement annuel alloué pour prestations complètes à **l'exception des allocations et indemnités**. Le pécule de vacances et la prime de fin d'année sont accordés dans les mêmes proportions.

Les autorités respectives peuvent remplacer le membre en non activité préalable à la pension.

Entrée en vigueur du volet B :

Le présent régime transitoire entre en vigueur à la publication des textes au Moniteur.

L'AR reprenant les deux volets sera donc d'application dans le prolongement de la période visée par le nouvel article 88/1 de la Loi du 28 décembre 2011 portant dispositions diverses.

Ainsi, la police intégrée est placée dans une situation similaire à celle des autres secteurs de sécurité, à savoir : disposer d'un dispositif propre de départ anticipé, maintenu jusqu'à ce qu'une harmonisation globale des règlements de départs anticipés soit effectuée pour la Fonction Publique, en exécution de l'accord du Gouvernement.

Ceci, bien évidemment, une fois les discussions terminées au sein du Comité National des Pensions relatives aux « métiers lourds ».

III. One-shot pour les officiers sans âge préférentiel :

L'autorité est également disposée, en tenant compte du point B.6 de l'accord sectoriel nr 267/1 B du comité de négociation pour les services de police du 10 mars 2010, d'examiner une mesure de dégageant pour les officiers qui ne sont pas visés dans ces textes. Dans ce cadre, l'autorité examinera le susdit protocole par rapport à la situation actuelle et l'évolution de la réglementation et évaluera la faisabilité juridique du projet de texte repris ci-après :

« Les officiers qui ne bénéficiaient pas d'un âge préférentiel (ancien officier de la police communale et de la police judiciaire) peuvent également bénéficier de la non-activité préalable à la pension à la condition qu'ils atteignent, entre le 11 juillet 2015 et le 31 décembre 2019, l'âge de 60 ans et pour autant que leur autorité ne s'y oppose pas pour des raisons opérationnelles. Le choix est irréversible. »

Les modalités :

1° au début de la non-activité, compter au moins vingt années de services dans le secteur public admissibles pour l'ouverture du droit à la pension, à l'exclusion des bonifications pour études et des autres périodes prises en compte pour la fixation du traitement ;

2° à la fin de la non-activité, **ayant une durée maximale de 4 ans**, satisfaire aux conditions pour prétendre à la pension anticipée, telles que prévues à **l'article 46** de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions.

3° Le procédure et les aspects financiers sont identiques à ceux décrits supra.

4° Le Ministre de l'Intérieur a soumis l'application de cette mesure à un accord sur le régime fin de carrière !

IV. Engagements de l'Autorité :

L'Autorité s'est engagée à l'instauration d'une véritable politique de gestion de fin de carrière pour les membres du personnel plus âgés.

Dans ce cadre, l'Autorité s'est engagée à rendre opérationnelle rapidement la banque de données relatives aux fonctions adaptées qui seront disponibles.

Conformément à l'engagement du 12 novembre 2014, dans le prolongement de la qualification « métier lourd » reprise à l'article XII.XIII.7, les discussions concernant les diverses modalités y relatives, seront poursuivies au sein du Comité de Négociation spécifique de la police intégrée

Stéphane Deldicque
CSC Services Publics
Secrétaire Permanent
Coordinateur Police
www.csc-police.be