

	SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DE POLICE ET DE SECURITE	26 janvier 2012
		N° 2012/04
<h1>SNPS Info</h1>		

FUTURS PENSIONNÉS : VOUS ÊTES PRESQUE TOUS CONCERNÉS !!!

Vous n'êtes pas sans savoir que la loi du 28 décembre 2011 apporte des modifications importantes sur les pensions du secteur public, applicables depuis le 1^{er} janvier 2012. Ces mesures portent sur

- *l'âge minimal et la durée minimale de carrière afin de pouvoir bénéficier de la pension anticipée ;*
- *le tantième applicable pour calculer le montant de la pension ;*
- *le traitement moyen pris en compte pour le calcul de la pension ;*
- *le nombre de périodes d'interruption volontaire de carrière pouvant être prises en compte.*

Ces modifications concernent non seulement les services publics mais également, du moins une partie de ces modifications, les membres du personnel de la police. En effet, l'article 3 de la loi du 30 mars 2001 relative à la pension du personnel des services de police et de leurs ayants droit précise : « Sous réserve des dispositions particulières de la présente loi, les membres du personnel pourvus d'une nomination à titre définitif ou d'une nomination y assimilée par ou en vertu de la loi, bénéficient du régime de pension de retraite qui est applicable aux fonctionnaires de l'Administration générale de l'Etat. ».

Il est donc clair que cette nouvelle loi peut vous concerner, pour tout ou partie, suivant votre âge, suivant que vous êtes membre du cadre opérationnel ou du CALog, mais encore en fonction de votre grade et de votre corps d'origine. Vous trouverez ci-dessous un aperçu de ces modifications.

1. L'âge minimal et la durée minimale de carrière afin de pouvoir bénéficier de la pension anticipée.

- Régime général

Pour bénéficier de la pension anticipée, il faut remplir deux conditions : Avoir atteint un âge déterminé **et** avoir une durée de carrière suffisante.

Jusqu'au 1^{er} janvier 2012, l'âge minimum était de 60 ans et la durée de la carrière était de 5 ans.

Les deux conditions sont donc cumulatives. Si la condition d'âge était bien connue pour tous, la durée de la carrière était bien souvent méconnue. Et pour cause ! Cette condition étant minimaliste, tout le monde la remplissait sans problème.

A partir de 2013, l'âge minimal de la pension anticipée (= pension sur demande) sera relevé chaque année de 6 mois, pour atteindre 62 ans en 2016 à la condition que le membre du personnel comptabilise **40 ans de carrière** !

Des exceptions sont prévues pour :

- les personnes qui ont une carrière longue ;
- pour les personnes qui, à un moment situé entre 2013 et 2016 répondent aux conditions pour bénéficier de la pension anticipée, pourront conserver ce droit, quelle que soit la date effective de prise de cours de sa pension ;
- pour le personnel roulant de la SNCB, l'armée et la police.

En résumé :

Année	Âge minimal	Durée minimale de carrière	Exception pour les carrières longues
2012	60 ans	5 ans	
2013	60 ans et 6 mois	38 ans	60 ans si carrière de 40 ans
2014	61 ans	39 ans	60 ans si carrière de 40 ans
2015	61 ans et 6 mois	40 ans	60 ans si carrière de 41 ans
A partir de 2016	62 ans	40 ans	60 ans si carrière de 42 ans 61 ans si carrière de 41 ans

- **A la police ?**

Il faut faire une distinction entre les membres du personnel qui pouvaient bénéficier d'une pension à un âge préférentiel et les autres.

Quels sont ces âges préférentiels et quels membres du personnel étaient concernés ?

Pour qui ?	Âge de pension sur demande	Durée de la carrière
Pour les membres des cadres des agents, de base et moyen	58 ans	20 ans
Pour les membres du personnel qui, au 30 avril 1999* , étaient soumis au statut du corps opérationnel de la gendarmerie * 01 décembre 2000 pour les membres des corps particuliers intégrés à la gendarmerie (police maritime, police aéronautique, police des chemins de fer).	Cadre de base et moyen : 56 ans Cadre des officiers : • CP : - Adjt et Adjt Chef insérés O2 au 01-04-2001 : 56 ans - Officiers insérés en O1, O2, O3, O4, O4bis au 01-04-2001 : 54 ans - Officiers insérés en O1, O2, O3, O4, O4bis après le 01-04-2001 : 56 ans - CDP : - Rémunérés O5 et O6 : 56 ans - Rémunérés O7 : 58 ans	20 ans
Pour les membres du personnel qui, au 30 avril 1999 étaient militaires désignés pour servir dans le corps administratif et logistique de la gendarmerie	Niveaux B, C ou D du CALog : 56 ans Niveau A du CALog : - rémunéré dans l'échelle de traitement AA2, AA3 ou A2A : 54 ans - rémunéré dans l'échelle de traitement AA4, AA5, A3A ou A4A : 56 ans - rémunéré dans l'échelle de traitement A5A : 58 ans	20 ans

Ces âges de 54, 56 et 58 ans (âges de pension sauvegardés) restent d'application pour les membres du personnel concernés. Maintenant, qu'en est-il de la seconde condition qui est la durée de carrière ? Les 20 ans sont-ils toujours d'actualité ?!

Dès la publication de la loi, il nous a toujours été dit et répété – tant au niveau de nos instances policières, qu'au niveau du SdPSP (Service des Pensions du Secteur Public) et du Ministère – qu'on ne touchait ni aux âges préférentiels (là, cela nous semble bien clair), ni à la condition liée à la durée de carrière. Ce message nous a encore été confirmé ce 25 janvier lors d'une réunion d'information. Néanmoins, telle qu'elle est rédigée, la loi ne nous offre pas toutes les garanties concernant ce point...

Et les autres membres du personnel ?

Concernant TOUS les autres membres du personnel, c'est-à-dire les membres du **CALog** (sauf les ex-militaires) et les membres du cadre officier (sauf les ex-gendarmes), aucun âge préférentiel n'existait et ils pouvaient donc bénéficier de la pension sur demande aux mêmes conditions que les membres de la fonction publique. Comme annoncé précédemment, les modifications reprises ci-dessus (régime général) seront clairement d'application pour les membres du CALog (exception faites des anciens militaires qui bénéficient d'un âge de pension préférentiel).

Concernant **les officiers**, la situation n'est toujours pas claire. En effet, bien qu'ils ne bénéficient pas d'un âge de pension préférentiel (ce qui pourrait impliquer qu'ils suivent la règle générale), il est par ailleurs prévu que pour les fonctions ayant un tantième préférentiel (c'est le cas pour les membres opérationnels de la police et donc pour les officiers), un arrêté royal, qui doit être publié avant le 01 mars 2012, déterminera les dérogations et modalités d'allongement de la carrière au-delà de 60 ans.

A ce stade, nous sommes dans le flou. Les informations sont contradictoires, tantôt rassurantes, tantôt interpellantes. D'un côté (côté police...), on nous promet un âge préférentiel et une durée de carrière réduite par rapport à la règle générale, voire même un *statu quo* par rapport aux anciennes dispositions, par ailleurs (côté SdPSP), on nous parle plutôt d'une période transitoire... or, qui dit période transitoire, dit modification à court ou moyen terme ! Nous vous informerons dès que nous aurons de plus amples informations.

Quid en cas de promotion ?

Un inspecteur principal qui accèdera (ou a accédé) au cadre des officiers, ne bénéficiera plus de l'âge de pension préférentiel à 58 ans et se verra donc appliquer les éventuelles nouvelles règles.

S'il s'agit d'un inspecteur principal issu de l'ex-gendarmerie, nous avons tendance à dire que l'âge de pension sauvegardé fixé jusqu'alors à 56 ans reste d'application (cette éventualité est prévue dans notre loi sur les pensions) ; néanmoins, certains ont tendance à interpréter les textes dans un autre sens et la question reste donc en suspens.

2. Le tantième applicable pour calculer le montant de la pension

Qu'est-ce que le tantième ?

Le tantième est une fraction appliquée pour le calcul de la pension et qui détermine donc le montant de la pension. Quelques mots d'explication sur le calcul de la pension nous semblent nécessaires.

Montant de la pension = $\frac{\text{Traitement moyen} \times \text{années de services (prise en compte des mois et jours)}}{\text{tantième}}$

Le tantième général pour la fonction publique est le $\frac{1}{60}$ ^e. Ce tantième est celui utilisé pour les membres du CALog. Concrètement, chaque année de service donne droit à $\frac{1}{60}$ ^e du traitement moyen. C'est ainsi qu'on parle d'une carrière complète à partir de 45 ans d'activité. En effet, il est prévu que la pension ne peut dépasser 75 % du traitement moyen (exception faite du complément pour âge). Or, ces 75 % sont atteints après 45 ans ($75 \% \text{ de } 60 = 45$).

Les membres du cadre opérationnel (la plupart) bénéficient du tantième $\frac{1}{50}$ ^e et donc, chaque année de service donne droit à $\frac{1}{50}$ ^e du traitement moyen. Pour eux, le maximum de 75 % est donc atteint après 37 ans et 6 mois de carrière ($75 \% \text{ de } 50 = 37,5$).

Les dispositions de la loi prévoient que plus aucun tantième plus favorable à $\frac{1}{48}$ ^e ne sera appliqué pour les prestations postérieures au 01 janvier 2012. Les personnes qui bénéficiaient d'un tantième plus avantageux conserveront le bénéfice de ce tantième pour les périodes antérieures au 01 janvier 2012 mais plus pour les prestations postérieures à cette date.

Conséquences à la police ?

Pour la quasi-totalité des membres de la police, cette nouvelle mesure ne modifiera rien à la situation actuelle. Quasi-totalité car, dans l'une ou l'autre commune, un tantième plus favorable ($\frac{1}{45}$ ^e voire $\frac{1}{40}$ ^e) était encore applicable. Les membres du personnel concernés conserveront donc le bénéfice de ce tantième pour les années déjà prestées mais se verront appliquer le tantième $\frac{1}{48}$ ^e pour la fin de leur carrière. Il est important de souligner que cette modification ne concerne pas les membres du personnel qui avaient déjà atteint l'âge de 55 ans au 01 janvier 2012.

3. Le traitement moyen pris en compte pour le calcul de la pension

Plus le traitement moyen est élevé, plus le montant de la pension est élevé. Jusqu'à présent, tant pour l'ensemble de la fonction publique que pour la police, le traitement moyen correspondait au traitement moyen des cinq dernières années, années durant lesquelles, à de rares exceptions près, on percevait le traitement le plus élevé de la carrière.

Depuis le 01 janvier 2012, ce traitement moyen sera égal au traitement moyen des 10 dernières années SAUF pour les membres du personnel qui avaient atteint l'âge de 50 ans au 01 janvier 2012.

Conséquences ?

Concrètement, si le membre du personnel a obtenu une ou des augmentations (intercalaire, barémique, ou liée à un changement de cadre) au cours des 10 dernières années, son traitement moyen diminuera et donc, forcément, le montant de sa pension diminuera également.

Suivant la durée de la carrière mais aussi l'évolution de la carrière de chacun, l'impact de cette modification sera nul, minime ou plus important.

4. Le nombre de périodes d'interruption volontaire de carrière pouvant être prises en compte

Jusqu'à présent, pour le droit et le calcul de la pension, pour l'ensemble du secteur public comme pour la police, les périodes d'interruption de carrière étaient prises en compte à concurrence d'un certain pourcentage.

Globalement (nous n'entrerons ici pas dans les détails), les 12 premiers mois d'interruption (que l'interruption soit complète ou à temps partiel) étaient pris gratuitement en compte. A ces 12 mois, 24 mois supplémentaires étaient pris en compte si durant cette période l'intéressé ou son conjoint habitant sous le même toit percevait des allocations familiales pour un enfant âgé de moins de 6 ans.

Par ailleurs, le membre avait également le droit de verser des cotisations personnelles pour valider ces interruptions de carrière afin qu'elles soient prises en compte pour la pension.

Dans tous les cas, les périodes d'interruption prises en compte (gratuitement ou moyennant versement des cotisations) ne pouvaient excéder 5 ans.

Qu'est-ce qui change ?

Les périodes d'interruption de carrière (complète ou partielle) **postérieures au 31 décembre 2011** ne seront prises en compte pour le calcul de la pension qu'à concurrence de 12 mois maximum.

Des exceptions sont prévues et ne sont donc pas concernées par cette limitation :

- les périodes pour lesquelles la demande a été introduite avant le 28 novembre 2011 ;
- pour les personnes qui réduisent volontairement leurs prestations jusqu'au 4/5^e d'une occupation à temps plein, les périodes d'absence seront assimilées à des services effectifs à concurrence de 5 ans maximum ;
- pour les personnes âgées de 55 ans ou plus qui prennent une interruption de carrière à mi-temps ou à 1/5^e temps après le 31 décembre 2011, cette limite de 60 mois est augmentée de 24 mois (mi-temps) ou 60 mois (1/5^e temps).

Ces modifications ne concernent pas les interruptions de carrière thématiques (congé parental, assistance pour l'octroi de soins à un membre du ménage gravement malade, soins palliatifs).

Un arrêté royal pour apporter des modifications (adapter, compléter, modifier, abroger) peut être pris.

5. Mais encore ?

A ce stade, nous ne pouvons vous en dire beaucoup plus. Néanmoins, d'autres modifications sont prévues notamment en matière de pension de survie, d'allongement volontaire de la carrière au-delà de 65 ans, du complément pour âge,...

Concernant ce **complément pour âge** octroyé pour les prestations au-delà de 60 ans, il est déjà clair qu'au mieux, il ne sera plus octroyé qu'à partir de 62 ans. En effet, son objectif étant d'inciter à travailler au-delà de l'âge de la pension, il n'a plus vraiment de raison d'être avant 62 ans.

Nous nous interrogeons naturellement sur les dispositions transitoires qui seront (ou non) appliquées. En effet, certaines personnes peuvent aujourd'hui bénéficier de ce complément pour âge (car elles ont déjà atteint l'âge de 60 ans). Une modification de la législation pourrait-elle influencer ce complément pour ces personnes ? En d'autres termes, des personnes qui peuvent en bénéficier aujourd'hui risquent-elles d'être pénalisées par les futures modifications (diminution voire suppression du complément ?). La question reste posée.

Nous continuerons à vous informer dès que les questions posées auront une réponse.

Bénédicte PONCELET
Déléguée permanente