

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2016/00105]

**22 FEBRUARI 2016. — Ministeriële omzendbrief GPI 85 betreffende het eindeloopbaanregime voor de personeelsleden van het operationeel kader van de geïntegreerde politie**

Aan de Dames en Heren Provinciegouverneurs,

Aan de Heer Hoge Ambtenaar belast met de uitoefening van bevoegdheden van de Brusselse Agglomeratie,

Aan de Dames en Heren Voorzitters van de Politiecolleges,

Aan de Dames en Heren Burgemeesters,

Ter informatie :

Aan de Dames en Heren Arrondissementscommissarissen,

Aan de Dames en Heren Korpschefs van de lokale politie,

Aan Mevrouw de Commissaris-generaal van de federale politie,

Aan de Heer Voorzitter van de Vaste Commissie van de lokale politie,

Mevrouw, Mijnheer de Gouverneur,

Mijnheer de Hoge Ambtenaar,

Mevrouw, Mijnheer de Voorzitter,

Mevrouw, Mijnheer de Burgemeester,

Dames en Heren,

### 1. Wettelijke basis

— Koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (RPPol).

— Koninklijk besluit van 9 november 2015 houdende bepalingen inzake het eindeloopbaanregime voor personeelsleden van het operationeel kader van de geïntegreerde politie.

— Koninklijk besluit van 22 februari 2016 houdende de wijze van toekenning van de subsidies ter ondersteuning van het eindeloopbaanregime voor personeelsleden van het operationeel kader van de lokale politie voor het jaar 2016.

— Wet algemene begroting 2016.

### 2. Context

Langer werken is één van de pijlers van het beleid van deze Regering. Het koninklijk besluit van 9 november 2015 houdende bepalingen inzake het eindeloopbaanregime voor personeelsleden van het operationeel kader van de geïntegreerde politie kadert in die wil om de personeelsleden die het einde van hun loopbaan naderen aan het werk te houden.

Het beoogt eveneens de pensioenproblematiek binnen de politiesector en meer bepaald de toestand ontstaan na het arrest nr 103/2014 van 10 juli 2014 van het Grondwettelijk Hof op te lossen.

De federale overheid voorziet een subsidie voor de politiezones om de meerkost en de budgettaire lasten op te vangen die te wijten zijn aan deze verlenging van de loopbanen.

## SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2016/00105]

**22 FEVRIER 2016. — Circulaire ministérielle GPI 85 relative au régime de fin de carrière pour les membres du personnel du cadre opérationnel de la police intégrée**

A Mesdames et Messieurs les Gouverneurs de province,

A Monsieur le Haut Fonctionnaire exerçant des compétences de l'Agglomération bruxelloise,

A Mesdames et Messieurs les Présidents des Collèges de police,

A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres,

Pour information :

A Mesdames et Messieurs les Commissaires d'arrondissement,

A Mesdames et Messieurs les Chefs de corps de la police locale,

A Madame la Commissaire générale de la police fédérale,

A Monsieur le Président de la Commission permanente de la police locale,

Madame, Monsieur le Gouverneur,

Monsieur le Haut Fonctionnaire,

Madame, Monsieur le Président,

Madame, Monsieur le Bourgmestre,

Mesdames, Messieurs,

### 1. Bases légales

— Arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPoL).

— Arrêté royal du 9 novembre 2015 portant dispositions relatives au régime de fin de carrière pour des membres du personnel du cadre opérationnel de la police intégrée.

— Arrêté royal du 22 février 2016 portant les modalités d'octroi des subsides pour soutenir le régime de fin de carrière des membres du personnel du cadre opérationnel de la police locale pour l'année 2016.

— Loi budgétaire générale 2016.

### 2. Contexte

L'allongement de la carrière constitue l'un des piliers de la politique menée par l'actuel Gouvernement. L'arrêté royal du 9 novembre 2015 portant dispositions relatives au régime de fin de carrière pour des membres du personnel du cadre opérationnel de la police intégrée s'inscrit dans cette volonté de maintenir au travail les membres du personnel approchant de la fin de leur carrière.

Il vise également à solutionner la problématique des pensions dans le secteur de la police et plus particulièrement la situation résultant de l'arrêt de la Cour constitutionnelle n°103/2014 du 10 juillet 2014.

L'autorité fédérale prévoit un subside destiné aux zones de police afin de faire face aux surcoûts et aux charges budgétaires dues à l'allongement de la carrière.

### 3. Het eindeelbaarregime

#### 3.1. Definitie en toepassingsgebied

Het eindeelbaarregime is bedoeld voor de personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten die de leeftijd hebben van 58 jaar of meer en die van oordeel zijn niet langer in de mogelijkheid te zijn om hun functie efficiënt uit te voeren.

Het voorziet in de mogelijkheid voor deze personeelsleden om een aangepaste betrekking te vragen binnen de geïntegreerde politie.

Onder aangepaste betrekking moet worden begrepen een statutaire betrekking van het operationeel dan wel van het administratief en logistiek kader die aangepast is aan het profiel en de mogelijkheden van het personeelslid. Geen enkele betrekking wordt in feite uitgesloten.

Deze aanpassing zal betrekking hebben op hetzij de inhoud, hetzij de uitvoeringsmodaliteiten van de functie. Hoewel we op het eerste zicht kunnen denken aan functies van het administratieve type, aan functies van onthaal of van call-takers, is elke functie mogelijk een aangepaste betrekking. Het is de eindeelbaarcommissie die zal nagaan of het profiel en de mogelijkheden van het personeelslid overeenstemmen met de kenmerken van de betrekking. Deze kenmerken kunnen met name betrekking hebben op de uurroosters (nachten ? weekends ? ...), op het type van activiteiten opgelegd door de functie (Wordt de betrekking voornamelijk zittend uitgevoerd ? Vereist ze lichamelijke inspanningen ? ...) of de werkomgeving (Gaat het over binnendienst ? Is het een functie waaraan strakke deadlines zijn verbonden ? ...). Elk ander relevant geacht criterium kan eveneens in aanmerking worden genomen. In dat raam zullen de politiezones en de federale politie in de praktijk ofwel nieuwe aangepaste betrekkingen dienen te creëren ofwel het werk van de betrokken personeelsleden dienen aan te passen en/of bij te stellen. Ten einde het werk voor de politiezones te vergemakkelijken, moedig ik dan ook de uitwisseling aan van de goede praktijken, beproefde methodes, ontwikkelde instrumenten, enz. ... via het netwerk "Personeelsbeheer" dat op het punt staat opgericht te worden binnen de geïntegreerde politie om "personeelsmateries" te behandelen.

#### 3.2. Referentiekader en actoren

##### 3.2.1. Inventaris van de aangepaste betrekkingen

De dienst van het loopbaanbeheer DGR/DRP-DPP stelt aan de personeelsleden van de geïntegreerde politie en aan de eindeelbaarcommissies bedoeld in punt 3.2.2. een evolutieve lijst ter beschikking met de beschikbare aangepaste betrekkingen voor de geïntegreerde politie op basis van de ontvangen informatie.

Elk lokaal politiekorps en elke algemene directie van de federale politie is verantwoordelijk voor de inhoud en de actualisering van de informatie hernoemen in deze lijst.

Deze entiteiten zorgen ervoor dat de informatie voor het opstellen en het bijwerken van de lijst zo spoedig mogelijk bezorgd wordt en informeren DGR/DRP-DPP over elke toevoeging of schrapping van een betrekking en dit om te voorkomen dat een personeelslid solliciteert voor een betrekking die niet langer beschikbaar is.

Ten einde de coherentie en de leesbaarheid van het systeem te waarborgen, zal er een standaardmethode voor het opstellen van de functiebeschrijving voorgesteld worden.

##### 3.2.2. De eindeelbaarcommissies

Elk lokaal politiekorps alsook de federale politie dienen een eindeelbaarcommissie op te richten, die belast zal zijn met het uitbrengen van een niet-bindend advies over de kandidaatstelling van een personeelslid voor een aangepaste betrekking.

Voor de lokale politie, zal deze commissie samengesteld worden door de gemeente- of de politieraad of, bij delegatie, door de burgemeester of het politiecollege. Wat de federale politie betreft, delegeer ik deze bevoegdheid aan de directeur-generaal van het middelenbeheer en de informatie.

### 3. Le régime de fin de carrière

#### 3.1. Définition et champ d'application

Le régime de fin de carrière s'adresse aux membres du personnel du cadre opérationnel des services de police âgés de 58 ans ou plus qui estiment ne plus être en mesure de remplir leur fonction efficacement.

Il prévoit la possibilité, pour ces membres du personnel, de solliciter un emploi adapté au sein de la police intégrée.

Par emploi adapté, il convient d'entendre un emploi statutaire du cadre opérationnel ou du cadre administratif et logistique adapté au profil et aux possibilités du membre du personnel. En effet, aucun emploi n'est à priori exclu.

Cette adaptation concernera soit le contenu, soit les modalités d'exercice de la fonction. Bien que l'on puisse penser de prime abord à des fonctions de type administratif, à des fonctions d'accueil ou de call-takers, tout emploi est potentiellement un emploi adapté. C'est la commission de fin de carrière qui jugera de l'adéquation entre le profil et les possibilités du membre du personnel sollicitant et les caractéristiques de l'emploi. Ces caractéristiques peuvent être notamment relatives aux horaires (nuits ? week-ends ? ...), au type d'activités imposées par la fonction (L'emploi s'exécute-t-il principalement en position assise ? Exige-t-il des efforts physiques ? ...) ou à l'environnement de travail (Est-ce un travail intérieur ? Est-ce une fonction soumise à des échéances serrées ? ...). Tout autre critère jugé pertinent peut bien entendu être pris en compte. Dans ce cadre, les zones de police et la police fédérale seront amenées, dans la pratique, soit à créer de nouveaux emplois adaptés, soit à adapter et/ou à ajuster le contenu du travail des membres du personnel concernés. Afin de faciliter le travail pour les zones de police, j'encourage vivement l'échange des bonnes pratiques, des méthodologies approuvées, des outils développés, etc. ... via le réseau "Ressources humaines" qui est sur le point d'être créé à la police intégrée pour traiter des matières "Personnel".

#### 3.2. Cadre de référence et acteurs

##### 3.2.1. Inventaire des emplois adaptés

Le service de gestion des carrières DGR/DRP-DPP met à disposition des membres du personnel de la police intégrée et des commissions de fin de carrière visées au point 3.2.2 une liste évolutive des emplois adaptés disponibles pour la police intégrée sur base des informations reçues.

Chaque corps de police locale et chaque direction générale de la police fédérale est responsable du contenu et de l'actualisation des informations reprises dans cette liste.

Ces entités veilleront à faire parvenir, dans les meilleurs délais, les informations pour la création et la mise à jour de la liste et veilleront à informer DGR/DRP-DPP de tout ajout ou suppression d'un emploi et ce, afin d'éviter qu'un membre du personnel ne sollicite un emploi qui n'est plus disponible.

Afin de garantir la cohérence et la lisibilité du système, une méthodologie standard de rédaction de description de fonction sera proposée.

##### 3.2.2. Les commissions de fin de carrière

Chaque corps de police locale ainsi que la police fédérale doivent mettre sur pied une commission de fin de carrière qui sera chargée de rendre un avis non contraignant sur la candidature d'un membre du personnel à un emploi adapté.

Pour la police locale, cette commission sera constituée par le conseil communal ou de police ou, par délégation, par le bourgmestre ou le collège de police. En ce qui concerne la police fédérale, je délègue cette compétence au directeur général de la gestion des ressources et de l'information.

Elke commissie zal samengesteld worden uit drie leden :

— twee vertegenwoordigers van het politiekorps waartoe de bedoelde betrekking behoort;

— een expert gespecialiseerd in personeelsbeleid gericht op de duurzame inzetbaarheid van de personeelsleden, die in staat is om te beoordelen of de mogelijkheden van het personeelslid en het aangepaste karakter van de betrekking overeenstemmen.

De expert waarvan sprake zal bij voorkeur deel uitmaken van het netwerk "Personeelsbeheer" bedoeld in het punt 3.1. Ik leg derhalve de nadruk op de belangrijkheid van het feit dat elke eenheid van de geïntegreerde politie wordt vertegenwoordigd in dit netwerk.

Vermits dit niet uitgesloten is, zal, indien een expert "extern" aan de geïntegreerde politie aangewezen wordt door een politiezone, deze eveneens uitgenodigd worden om deel te nemen aan het voornoemde netwerk.

### 3.3. De kandidaatstelling voor een aangepaste betrekking

De aanvraag van het personeelslid wordt verstuurd naar de eindeloopbaancommissie van het politiekorps waar de betrekking vacant is, met vermelding van de beoogde betrekking bij deze werkgever.

### 3.4. Selectie- en toekenningsprocedure van een aangepaste betrekking

Het personeelslid wordt gehoord door de eindeloopbaancommissie, die de functieomschrijving van de betrekking vergelijkt met het profiel en de mogelijkheden van het personeelslid alvorens het zijn advies uitbrengt.

Dit niet-bindend advies wordt genomen bij geheime stemming en bij gewone meerderheid van de stemmen. Het is slechts geldig indien ten minste twee leden aanwezig zijn en indien het verstuurd is naar het personeelslid alsook naar de betrokken werkgevers.

Er dient opgemerkt te worden dat overeenkomstig artikel 15, 3°, van de wet van 24 maart 1999 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakverenigingen van het personeel van de politiediensten, de representatieve vakorganisaties aanwezig mogen zijn bij de hoorzitting.

Vervolgens wordt de beslissing tot het al dan niet toekennen van de aangepaste betrekking aan de aanvrager genomen door de gemeente- of politieraad of, in voorkomend geval, de burgemeester of het politiecollege die daartoe gedelegeerd zijn.

Voor de federale politie, delegeer ik deze bevoegdheid aan de directeur-generaal van het middelenbeheer en de informatie.

In het geval van een negatieve beslissing, wordt deze overgemaakt aan het personeelslid alsook aan de personeelsdienst van zijn korps van oorsprong.

Indien de beslissing positief is, wordt deze overgemaakt voor nuttig gevolg aan de overheid bedoeld in punt 3.5. alsook aan het personeelslid ter informatie.

### 3.5. De herplaatsing

Indien wordt beslist om een aangepaste betrekking toe te kennen, kan het personeelslid herplaatst worden.

Die herplaatsing is afhankelijk van het akkoord van de werkgever van oorsprong (vertegenwoordigd door de korpschef of de commissaris-generaal), om het personeelslid te laten gaan indien het een aangepaste betrekking bij een andere werkgever vindt.

Verskillende gevallen kunnen zich voordoen :

— in het geval van een herplaatsing in een betrekking binnen hetzelfde lokale politiekorps, is het de korpschef die bevoegd is om over te gaan tot de herplaatsing;

— in het geval van een herplaatsing van een personeelslid van de federale politie binnen de federale politie, is het de commissaris-generaal die bevoegd is om over te gaan tot de herplaatsing;

— in het geval van een herplaatsing tussen twee lokale politiekorpsen of tussen een lokaal politiekorps en de federale politie, onverminderd de bevoegdheid van de lokale benoemende overheid, is het de Minister van Binnenlandse Zaken, via het SAT Binnenlandse Zaken, die zal overgaan tot de herplaatsing.

Een herplaatsing tussen verschillende werkgevers zal evenwel maar plaatsvinden na akkoord van de eenheden van oorsprong en bestemming, vertegenwoordigd, naar gelang van het geval, door de korpschef of de commissaris-generaal. De werkgevers kunnen een termijn van inplaatsstelling overeenkomen die niet langer mag zijn dan 4 maanden.

Chaque commission sera composée de trois membres :

— deux membres du corps de police auquel appartient l'emploi visé;

— un expert spécialisé en politique du personnel axée sur l'activation durable des membres du personnel, capable d'évaluer l'adéquation entre les capacités du membre du personnel et le caractère adapté de l'emploi.

L'expert dont il est question ici devra de préférence faire partie du réseau "Ressources humaines" mentionné au point 3.1. J'insiste donc sur l'importance que chaque entité de la police intégrée rejoigne ce réseau.

Dans la mesure où cela n'est pas exclu, si un expert "externe" à la police intégrée devait être désigné par un corps de police, celui-ci sera également invité à participer au réseau susmentionné.

### 3.3. La candidature à un emploi adapté

La demande du membre du personnel est envoyée à la commission de fin de carrière du corps de police où l'emploi est disponible avec mention de l'emploi visé auprès de l'employeur.

### 3.4. Procédure de sélection et d'octroi d'un emploi adapté

Le membre du personnel est entendu par la commission de fin de carrière qui compare la description de fonction de l'emploi visé avec le profil et les possibilités du membre du personnel avant de rendre son avis.

Cet avis non contraignant est décidé au scrutin secret à la majorité des voix. Il n'est valable que si au moins deux membres sont présents et est envoyé au membre du personnel ainsi qu'aux employeurs concernés.

Rappelons que conformément à l'article 15, 3°, de la loi du 24 mars 1999 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales du personnel des services de police, les organisations syndicales représentatives peuvent être présentes à cette audition.

Ensuite le conseil communal ou de police ou, le cas échéant, le bourgmestre ou le collège de police mandaté à ce titre prendra la décision d'attribuer ou non l'emploi adapté au demandeur.

Pour la police fédérale, je délègue cette compétence au directeur général de la gestion des ressources et de l'information.

En cas de décision négative, celle-ci est transmise au membre du personnel ainsi qu'au service du personnel de son corps d'origine.

Si la décision est positive, elle est transmise pour suite voulue à l'autorité visée au point 3.5. ainsi qu'au membre du personnel pour information.

### 3.5. La réaffectation

Dans le cas où la décision est prise d'accorder un emploi adapté, le membre du personnel peut être réaffecté.

Cette réaffectation dépend de l'accord de l'employeur d'origine (représenté par le chef de corps ou le commissaire général), à libérer le membre du personnel lorsqu'il trouve un emploi adapté chez un autre employeur.

Plusieurs cas peuvent se présenter :

— en cas de réaffectation dans un emploi adapté au sein du même corps de police locale, c'est le chef de corps qui est compétent pour procéder à la réaffectation;

— en cas de réaffectation d'un membre du personnel de la police fédérale au sein de la police fédérale, c'est le commissaire général qui est compétent pour procéder à la réaffectation;

— en cas de réaffectation entre deux corps de police locale ou entre un corps de police locale et la police fédérale, et sans préjudice des compétences de l'autorité de nomination locale, c'est le Ministre de l'Intérieur, via le SAT Intérieur, qui procède à la réaffectation.

Une réaffectation entre employeurs différents n'aura lieu qu'après accord des unités d'origine et de destination représentées, selon le cas, par le chef de corps ou le commissaire général. Les employeurs peuvent convenir d'un délai de mise en place qui ne pourra excéder 4 mois.

### 3.6. Geldelijke gevolgen en invloed op het pensioen

Het personeelslid dat een aangepaste betrekking bekomt, behoudt zijn rechten op zijn weddeschaal alsook zijn baremische loopbaan. De toelagen en vergoedingen zijn deze verbonden aan de uitgeoefende betrekking.

Het bekomen van een aangepaste betrekking heeft evenmin een invloed op de berekening van het recht op het pensioen noch op de berekening van het bedrag van het pensioen.

### 4. De non-activiteit voorafgaand aan het pensioen (NAVAP)

#### 4.1. Definitie en toepassingsgebied

De NAVAP is enkel bedoeld voor de personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten die een preferentiële (vervroegde) pensioenleeftijd van 54, 56 of 58 jaar genoten vóór 10 juli 2014.

Er wordt hen de mogelijkheid geboden een periode van non-activiteit te genieten met een maximale duur van 4 jaar die afloopt op het ogenblik dat het personeelslid op vervroegd pensioen zal kunnen vertrekken.

#### 4.2. De te vervullen voorwaarden om de non-activiteit te genieten

##### 4.2.1. Leeftijdsvoorwaarde

Voor alle leden van het basis- en middenkader, alsook voor de officieren die een preferentiële pensioenleeftijd van 54 of 56 jaar genoten : de leeftijd van 58 jaar bereikt hebben.

Voor de officieren die een preferentiële pensioenleeftijd van 58 jaar genoten : de leeftijd van 60 jaar bereikt hebben.

##### 4.2.2. Voorwaarde van dienstjaren in de openbare sector

Bij de aanvang van de non-activiteit, dient het personeelslid ten minste 20 aanneembare dienstjaren in de openbare sector te tellen voor de opening van het recht op het pensioen, met uitsluiting van de bonificaties voor studies en van andere periodes die voor de vaststelling van de wedde in aanmerking worden genomen.

Het personeelslid kan dit aantonen aan de hand van uittreksels van zijn pensioendossier in mypension.be.

##### 4.2.3. Voorwaarde inzake aanspraak op het vervroegd pensioen

Op het einde van de non-activiteit, moet het personeelslid voldoen aan de voorwaarden om aanspraak te maken op het vervroegd pensioen.

Ook de zogenaamde P-datum (1) kan gestaafd worden via mypension.be.

### 4.3. Duur van de NAVAP

De non-activiteit voorafgaand aan het pensioen heeft een duur van maximum 4 jaar. Ze vangt ten vroegste aan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin het personeelslid de voorwaarden bedoeld in punt 4.2. vervult en eindigt de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin het personeelslid de datum bereikt waarop het zijn vervroegd pensioen kan nemen.

Er valt ter zake ook te benadrukken dat het personeelslid op elk ogenblik voortijdig zijn NAVAP kan beëindigen. Het zal ten dien einde zijn werkgever dienen te verwittigen ten minste een maand vóór zijn datum van gewenste terugkeer.

### 4.4. Aanvraag- en toekenningsprocedure van de NAVAP

De aanvraag kan ten vroegste door het personeelslid worden ingediend 6 maanden vóór het ogenblik waarop het aan alle onder punt 4.2. opgesomde voorwaarden voldoet.

Voor de lokale politie, is het de korpschef, of de dienst die hij aanwijst, die de aanvraag van het personeelslid ontvangt. Het is vervolgens de gemeenteraad, de politieraad of, bij delegatie, de burgemeester of het politiecollege die bevoegd is om de voorwaarden na te gaan en de NAVAP toe te kennen.

Voor de federale politie, is het de dienst loopbaanbeheer DGR/DRP-DPP die de aanvragen ontvangt. Ik delegeer vervolgens aan de directeur-generaal van het middelenbeheer en de informatie de bevoegdheid om de NAVAP toe te kennen, na het nagaan van de voorwaarden.

Het artikel XII.XIII.3 RPPol voorziet dat de overheid over een termijn van vier maanden, te rekenen vanaf de indiening van de aanvraag, beschikt om zijn beslissing te nemen.

Er dient opgemerkt te worden dat een overgangsmaatregel deze termijn terugbrengt op drie maanden voor de aanvragen van personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen in de periode van zes maanden te rekenen vanaf de inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 9 november 2015, dat wil zeggen vanaf 25 november 2015.

### 3.6. Aspects pécuniaires et influence sur la pension

Le membre du personnel qui obtient un emploi adapté conserve ses droits à son échelle de traitement ainsi qu'à sa carrière barémique. Les allocations et indemnités sont, elles, liées à la fonction occupée.

De même, l'obtention d'un emploi adapté n'a pas d'influence sur le calcul du droit à la pension, ni sur le calcul du montant de la pension.

### 4. La non-activité préalable à la pension (NAPAP)

#### 4.1. Définition et champ d'application

La NAPAP s'adresse uniquement aux membres du cadre opérationnel des services de police qui bénéficiaient d'un âge préférentiel de pension (anticipée) de 54, 56 ou 58 ans avant le 10 juillet 2014.

Elle leur offre la possibilité de bénéficier d'une période de non-activité d'une durée maximale de 4 ans au terme de laquelle le membre du personnel pourra partir en pension anticipée.

#### 4.2. Conditions à remplir pour bénéficier de la non-activité

##### 4.2.1. Condition d'âge

Pour tous les membres des cadres de base et moyen, ainsi que pour les officiers qui bénéficiaient d'un âge de pension préférentiel de 54 ou 56 ans : avoir atteint l'âge de 58 ans.

Pour les officiers qui bénéficiaient d'un âge de pension préférentiel de 58 ans : avoir atteint l'âge de 60 ans.

##### 4.2.2. Condition d'années de service dans le secteur public

Au début de la non-activité, le membre du personnel doit compter au moins vingt années de service 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.

Le membre du personnel peut démontrer cela au moyen d'extraits de son dossier de pension dans mypension.be.

##### 4.2.3. Condition concernant l'accès à la pension anticipée

À la fin de la non-activité, le membre du personnel doit satisfaire aux conditions pour prétendre à la pension anticipée.

La dénommée date-P (1) peut aussi être prouvée via mypension.be.

### 4.3. Durée de la NAPAP

La non-activité préalable à la pension a une durée maximale de 4 ans. Elle commence au plus tôt le premier jour du mois qui suit celui dans lequel le membre du personnel remplit les conditions reprises au point 4.2. et se termine le premier jour du mois qui suit celui où le membre du personnel atteint la date à laquelle il peut prétendre en pension anticipée.

Il convient également de préciser que le membre du personnel peut à tout moment mettre prématurément fin à la NAPAP. Il devra à cet effet prévenir son employeur au minimum un mois avant la date de retour souhaitée.

### 4.4. Procédure de demande et d'octroi de la NAPAP

La demande peut être introduite par le membre du personnel au plus tôt six mois avant qu'il ne remplisse les conditions reprises au point 4.2.

Pour la police locale, c'est le chef de corps, ou le service qu'il désigne, qui reçoit la demande du membre du personnel. C'est ensuite le conseil communal, le conseil de police ou, par délégation, le bourgmestre ou le collège de police qui est compétent pour vérifier les conditions et accorder la NAPAP.

Pour la police fédérale, c'est le service de gestion des carrières DGR/DRP-DPP qui reçoit les demandes. Je délègue ensuite au directeur général de la gestion des ressources et de l'information la compétence d'accorder la NAPAP après vérification des conditions.

L'article XII.XIII.3 PJPol prévoit que l'autorité dispose d'un délai de quatre mois à compter de l'introduction de la demande pour prendre sa décision.

On note qu'une mesure transitoire ramène ce délai à trois mois pour les demandes des membres du personnel qui satisfont aux conditions dans la période de six mois à compter de l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 9 novembre 2015, c'est-à-dire le 25 novembre 2015.

#### 4.5. Geldelijke gevolgen en invloed op het pensioen

Het personeelslid dat de non-activiteit voorafgaand aan de pensioenering geniet, ontvangt op basis van artikel XII.XIII.5 RPPol een wachtgeld waarvan het bedrag afhankelijk is van het aantal jaren dienstanciënniteit in de openbare sector op het ogenblik van het ingaan van de NAVAP. Gelet op het feit dat het hier een betaalde non-activiteit betreft, is de cumul met een andere professionele activiteit verboden en worden de regels vermeld in de ministeriële omzendbrief GPI 27 van 19 september 2002 strikt toegepast.

Ten einde de personeelsleden aan te zetten hun loopbaan voort te zetten, is dit wachtgeld degressief in het geval van een onvolledige loopbaan :

— 74% van de laatste activiteitswedde wanneer het personeelslid 37,5 jaren dienstanciënniteit in de openbare sector telt;

— 70% van de laatste activiteitswedde wanneer het personeelslid 37 jaren dienstanciënniteit in de openbare sector telt;

— 66% van de laatste activiteitswedde wanneer het personeelslid 36 jaren dienstanciënniteit in de openbare sector telt;

— 62% van de laatste activiteitswedde wanneer het personeelslid 35 jaren dienstanciënniteit in de openbare sector telt of minder.

#### Opmerkingen :

1) Onder "laatste activiteitswedde" dient te worden verstaan de laatst toegekende jaarwedde voor volledige prestaties met uitzondering van toelagen en vergoedingen. Het vakantiegeld en de eindejaarstoeelage worden volgens dezelfde proporties toegekend.

2) Onder "jaren dienstanciënniteit in de openbare sector" worden alle werkelijke diensten verstaan die het personeelslid heeft verricht bij een werkgever in de openbare sector.

Onder werkelijke diensten moet worden verstaan : alle aanneembare dienstjaren in de openbare sector (bv. legerdienst) evenals alle diensten vervuld in een administratieve stand op grond waarvan het personeelslid, krachtens het toepasselijke statuut, zijn activiteitswedde, dan wel zijn recht op baremische bevordering, blijft behouden. Aangezien een personeelslid zich bij de meeste verlopen in de administratieve stand van dienstactiviteit bevindt, gelden die perioden ook voor de berekening van de dienstanciënniteit. Hetzelfde geldt voor een periode van beschikbaarheid wegens ziekte. Wanneer een personeelslid zich in een administratieve stand van non-activiteit bevindt, zal er evenwel geen dienstanciënniteit worden opgebouwd. Zo zullen verlofstelsels als vierdagenweek, halftijds werken vanaf 50/55 jaar, loopbaanonderbreking, verlof om dwingende redenen van familiaal belang, ..., wel meetellen voor de berekening van de dienstanciënniteit, maar komt de afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden bijvoorbeeld niet in aanmerking voor de berekening.

Ook de prestaties als contractueel personeelslid in de openbare sector komen in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit in de openbare sector.

Onder werkgever in de openbare sector wordt in principe elke werkgever begrepen waarbij men pensioenrechten ten laste van de Staatskas kan openen en waarvoor de pensioendienst voor de overheidssector (PDOS) aldus verantwoordelijk is (geïntegreerde politie, federale overheid, defensie, onderwijsinstellingen, magistratuur, gemeenschappen, gewesten, gemeenten, OCMW, instellingen van openbaar nut, ...).

Ook deze loopbaangegevens en een historisch overzicht van de prestaties in de openbare sector van een personeelslid, kunnen via de website [www.mypension.be](http://www.mypension.be) worden geraadpleegd in het elektronische pensioendossier van de betrokkene (Capelo). Ontbrekende of eventueel foutieve loopbaangegevens dient het personeelslid te bewijzen aan de hand van een attest van de voormalige werkgever in de openbare sector.

De desbetreffende bewijsstukken moeten ook aan het SSGPI worden bezorgd door zijn werkgever, zodat het kan overgaan tot de correcte berekening van het wachtgeld.

De periode van NAVAP komt in aanmerking voor het bepalen van het recht op pensioen. Ze zal derhalve met andere woorden meegeteld worden, zonder verhogingscoëfficiënt, om na te gaan of het personeelslid beantwoordt aan de voorwaarden om aanspraak te maken op het vervroegd pensioen.

Ze komt daarentegen niet in aanmerking voor de berekening van het pensioenbedrag.

#### 4.5. Aspects pécuniaires et influence sur la pension

Le membre du personnel qui bénéficie de la non-activité préalable à la pension perçoit, sur base de l'article XII.XIII.5 PJPOL un traitement d'attente dont le montant dépend du nombre d'années d'ancienneté de service dans le secteur public à la date d'entrée en NAPAP. S'agissant d'une non-activité rémunérée, le cumul avec une autre activité professionnelle est interdit, les règles contenues dans la circulaire ministérielle GPI 27 du 19 septembre 2002 sont d'application stricte.

Afin d'encourager les membres du personnel à poursuivre leur carrière, ce traitement est dégressif en cas de carrière incomplète :

— 74% du dernier traitement d'activité quand le membre du personnel compte 37,5 années d'ancienneté de service dans le secteur public;

— 70% du dernier traitement d'activité quand le membre du personnel compte 37 années d'ancienneté de service dans le secteur public;

— 66% du dernier traitement d'activité quand le membre du personnel compte 36 années d'ancienneté de service dans le secteur public;

— 62% du dernier traitement d'activité quand le membre du personnel compte 35 années d'ancienneté de service dans le secteur public ou moins.

#### Remarques :

1) Par "dernier traitement d'activité", il y a lieu d'entendre le dernier salaire 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.

2) Par "années d'ancienneté de service dans le secteur public", il faut comprendre tous les services effectifs que le membre du personnel a effectués chez un employeur au sein du secteur public.

Par services effectifs, il faut entendre : toutes les années de service admissibles dans le secteur public (par exemple : service militaire), de même que tous les services accomplis dans une position administrative sur base du statut applicable au membre du personnel dans laquelle ce dernier maintient son traitement d'activité et son droit à l'avancement barémique. Vu qu'un membre du personnel se trouve en position administrative d'activité de service dans la plupart des congés, ces périodes sont également prises en compte dans le calcul de l'ancienneté de service. Cela vaut également lors d'une période de disponibilité pour cause de maladie. Lorsqu'un membre du personnel se trouve dans une position administrative de non-activité, aucune ancienneté de service ne peut alors se construire. Ainsi, les régimes de congé tels que la semaine volontaire de quatre jours, le travail à mi-temps à partir de 50/55 ans, l'interruption de carrière, le congé pour motifs impérieux d'ordre familial, ..., entrent bien en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté de service. Par contre, l'absence de longue durée pour raisons personnelles n'est, par exemple, pas prise en considération pour ledit calcul.

Les prestations effectuées comme membre du personnel contractuel au sein du secteur public sont également prises en compte pour le calcul de l'ancienneté de service dans le secteur public.

Par employeur au sein du secteur public, il faut entendre en principe tout employeur pour lequel les droits à la pension sont à charge du Trésor public et où le service des pensions pour le secteur public (SdPSP) est en charge (police intégrée, autorité fédérale, défense, établissements d'enseignement, magistrature, communautés, régions, communes, CPAS, institutions d'utilités publiques,...).

Les données relatives à la carrière du membre du personnel et un aperçu de l'historique de ses prestations dans le secteur public peuvent aussi être consultés via le site [www.mypension.be](http://www.mypension.be) dans le dossier de pension électronique de l'intéressé (Capelo). Le membre du personnel doit prouver les données manquantes ou éventuellement fautives au sein de sa carrière par le biais d'une attestation de son ancien employeur au sein du secteur public.

Les pièces justificatives y relatives doivent également être remises au SSGPI par son employeur, de telle manière qu'il puisse procéder au calcul correct du traitement d'attente.

La période de NAPAP entre en considération pour déterminer le droit à la pension. En d'autres mots, elle sera comptabilisée, sans coefficient d'augmentation, pour vérifier si le membre du personnel répond aux conditions pour prétendre à la pension anticipée.

Elle n'entre, par contre, pas en considération pour le calcul du montant de la pension.

#### 4.6. Vervanging van het personeelslid in NAVAP

Het politiekorps binnen dewelke een personeelslid NAVAP geniet, mag dat personeelslid vervangen.

#### 5. Subsidies

##### 5.1. Toepassingsgebied

Het koninklijk besluit van 22 februari 2016 houdende de wijze van toekenning van de subsidies ter ondersteuning van het eindeloopbaanregime voor personeelsleden van het operationeel kader van de lokale politie voor het jaar 2016 voorziet in de toekenning van subsidies voor het jaar 2016. Voor de jaren 2017 tot 2019 zal er een soortgelijk koninklijk besluit worden getroffen.

De politiezones kunnen een beroep doen op de subsidies voor de personeelsleden die voldoen aan de voorwaarden van artikel XII.XIII.1 RPPol. PDOS (Pensioendienst voor de Overheidssector) zal te dien einde de vroegst mogelijke pensioendatum (de zogenaamde "P-datum") van de betrokken personeelsleden meedelen.

Concreet omvat dit volgende personeelsleden :

a) de personeelsleden die genieten van de non-activiteit voorafgaand aan de pensionering

Voor deze personeelsleden kunnen de politiezones een subsidie aanvragen die gelijk is aan :

- het betaalde wachtgeld;
- voor de maand december het berekende wachtgeld;
- het betaalde vakantiegeld;
- de berekende eindejaarstoelage;
- de patronale bijdragen.

b) de personeelsleden die voldoen aan de voorwaarden om te kunnen genieten van de non-activiteit maar die ervoor kiezen om langer te werken

Voor deze personeelsleden kunnen de politiezones een subsidie aanvragen die gelijk is aan :

- het betaalde loon met uitsluiting van toelagen en vergoedingen;
- voor de maand december het berekende loon, met uitsluiting van toelagen en vergoedingen;
- het betaalde vakantiegeld;
- de berekende eindejaarstoelage;
- de patronale bijdragen.

De subsidie wordt echter niet toegekend voor elke volledige kalendermaand tijdens dewelke het personeelslid in ziekteverlof is.

#### 5.2. Aanvraagdossier

##### 5.2.1. Wanneer

De zone maakt, per personeelslid, een aanvraagdossier over aan DGR/DRP-DPP (dienst personeelsbeheer van de directie van het personeel van de federale politie), ten laatste 3 maanden alvorens een personeelslid in de voorwaarden van artikel XII.XIII.1 RPPol zal vallen.

##### 5.2.2. Inhoud

Dit aanvraagdossier bevat, per personeelslid, alle noodzakelijke bewijselementen die aantonen dat het personeelslid voldoet aan de voorwaarden van artikel XII.XIII.1 RPPol, zijnde :

- bewijs dat het personeelslid 58 jaar (2) is;
- bewijs dat het personeelslid twintig dienstjaren heeft in de openbare sector (bijvoorbeeld uittreksel uit [www.mypension.be](http://www.mypension.be));

— bewijs dat het personeelslid op het einde van de non-activiteit, die een maximale duur van vier jaar heeft, voldoet aan de voorwaarden om aanspraak te maken op vervroegd pensioen, vermeld in artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering van de pensioenregelingen. Dit wordt bewezen door de door PDOS meegedeelde "P-datum" van het personeelslid. De federale politie zal de aanvragen voor de P-datum voor alle personeelsleden van de geïntegreerde politie centraliseren en overmaken aan PDOS. DGR/DRP-DPP zal dan de P-datum voor de betrokken personeelsleden meedelen aan de betrokken politiezones. De politiezones dienen derhalve geen contact op te nemen met PDOS om deze informatie te bekomen. De politiezones worden verzocht om Capelo voor de betrokken personeelsleden te vervolledigen zodat PDOS in de mogelijkheid is om de P-datum te bepalen.

#### 4.6. Remplacement du membre du personnel en NAPAP

Le corps de police au sein duquel un membre du personnel bénéficie de la NAPAP peut remplacer celui-ci.

#### 5. Subsidies

##### 5.1. Champ d'application

L'arrêté royal du 22 février 2016 portant les modalités d'octroi des subsides pour soutenir le régime de fin de carrière des membres du personnel du cadre opérationnel de la police locale pour l'année 2016 prévoit l'attribution des subsides pour l'année 2016. Un arrêté royal similaire sera pris pour les années 2017 à 2019.

Les zones de police peuvent faire appel aux subsides pour les membres du personnel qui satisfont aux conditions de l'article XII.XIII.1 PJPoL. SdPSP (Service des Pensions du secteur Public) transmettra à cet effet la première date de pension possible (appelée la "date P") des membres du personnel concernés.

Concrètement, les membres du personnel suivants sont concernés :

a) les membres du personnel en non-activité préalable à la pension

Pour ces membres du personnel, les zones de police peuvent demander un subside qui est égal :

- au traitement d'attente payé;
- au traitement d'attente calculé pour le mois de décembre;
- au pécule de vacances payé;
- à l'allocation de fin d'année calculée;
- aux charges patronales.

b) les membres du personnel qui satisfont aux conditions pour bénéficier de la non-activité mais qui choisissent de travailler plus longtemps

Pour ces membres du personnel, les zones de police peuvent demander un subside qui est égal :

- au traitement payé à l'exclusion des allocations et indemnités;
- au traitement calculé pour le mois de décembre, à l'exclusion des allocations et indemnités;
- au pécule de vacances payé;
- à l'allocation de fin d'année calculée;
- aux charges patronales.

Le subside n'est toutefois pas accordé pour chaque mois calendrier complet durant lequel le membre du personnel se trouve en congé de maladie.

#### 5.2. Le dossier de demande

##### 5.2.1. Quand

La zone transmet, pour chaque membre du personnel concerné, un dossier de demande à DGR/DRP-DPP (service de gestion du personnel de la direction du personnel de la police fédérale), au plus tard 3 mois avant que ce membre du personnel remplisse les conditions de l'article XII.XIII.1 PJPoL.

##### 5.2.2. Contenu

Ce dossier de demande comprend, par membre du personnel, toutes les pièces justificatives nécessaires qui démontrent que le membre du personnel satisfait aux conditions de l'article XII.XIII.1 PJPoL, à savoir :

- la preuve que le membre du personnel est âgé de 58 ans (2);
- la preuve que le membre du personnel a vingt ans de service dans le secteur public (par exemple, via un extrait provenant de [www.mypension.be](http://www.mypension.be));

— la preuve que le membre du personnel, à la fin de la non-activité, qui aura duré au maximum quatre ans, satisfait 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 pension. Preuve en sera faite via la "date-P" du membre du personnel communiquée par SdPSP. La police fédérale va centraliser les demandes pour la date-P pour tous les membres du personnel de la police intégrée et les transmettre au SdPSP. DGR/DRP-DPP communiquera ensuite la date-P des membres du personnel concernés aux zones de police concernées. Les zones de police ne doivent, par conséquent, pas prendre contact avec SdPSP pour obtenir cette information. Les zones de police sont priées de compléter Capelo pour les membres du personnel concernés de manière à permettre à SdPSP de déterminer la date-P.

Indien het personeelslid wenst gebruik te maken van de NAVAP, bevat het dossier eveneens de beslissing van de gemeenteraad of de politieraad of, in voorkomend geval van de burgemeester of het politiecollege waarin de NAVAP wordt verleend.

Aanvragen met betrekking tot het eerste trimester 2016 worden uiterlijk op 1 maart 2016 ingediend bij DGR/DRP-DPP.

Indien DGR/DRP-DPP vaststelt dat het aanvraagdossier onvolledig is, neemt DGR/DRP-DPP contact op met de personeelsdienst van de desbetreffende zone. Indien de voorwaarden om een beroep te doen op de subsidies niet vervuld zijn, weigert DGR/DRP-DPP de aanvraag en stelt de politiezone hiervan op de hoogte.

### 5.2.3. Administratieve gegevens

In het aanvraagdossier deelt de zone mee op welk rekeningnummer ze wenst betaald te worden. Bij wijzigingen met betrekking tot de gegevens van de zones (vb. adreswijziging, wijzigingen rekeningnummer, ...) wordt dit in de eerstvolgende trimestriële subsidieaanvraag meegedeeld.

### 5.3. Rol van het SSGPI

DGR/DRP-DPP bezorgt aan het SSGPI de lijst van gevalideerde aanvraagdossiers, dus van de personeelsleden die hetzij :

— genieten van de NAVAP;

— aan de voorwaarden voldoen om te genieten van de NAVAP maar die langer werken.

Het SSGPI bezorgt aan de zones en aan DGR/DRP-DPP, per personeelslid een berekening van, naar gelang van het geval :

— het wachtgeld tijdens de NAVAP;

— het loon;

— de eindejaarstoelage;

— het vakantiegeld;

— de patronale bijdragen hierop.

### 5.4. Subsidieaanvragen

#### 5.4.1. Inhoud

Per afgesloten trimester maken de zones een subsidieaanvraag over aan DGR/DRP-DPP. De subsidieaanvragen bevatten, per personeelslid, de maandelijkse berekening van het SSGPI, alsook de vermelding van het aantal volledige kalendermaanden dat het personeelslid in dat trimester in ziekteverlof is geweest.

Bij elke trimestriële subsidieaanvraag voegt de zone ook een attest met vermelding van :

— het aantal personeelsleden in NAVAP;

— het aantal personeelsleden wier werk in de eigen functie werd aangepast;

— het aantal personeelsleden dat aangepast werk kreeg in een andere functie.

Rechtzettingen in de berekeningen van het SSGPI, zowel in negatieve als in positieve zin, zullen enkel in aanmerking komen voor de betaling van de subsidies voor het lopende kalenderjaar. Negatieve of positieve rechtzettingen met betrekking tot een vorig kalenderjaar worden uit de aanvragen gehaald.

#### 5.4.2. Betaalbewijzen

De betalingsbewijzen, waaruit de effectieve betaling van de wedde of het wachtgeld aan het personeelslid blijkt, worden door de rekenplichtigen van de zones nauwgezet bewaard.

Per aanvraag wordt door de rekenplichtige van de politiezone een verklaring op eer ondertekend dat de meegestuurde berekeningen door het SSGPI, betaald zijn of (voor december) zullen worden.

De federale politie behoudt zich het recht voor om de betaalbewijzen op te vragen om na te gaan of de door het SSGPI berekende bedragen betaald werden. Indien deze betaalbewijzen niet kunnen geleverd worden of onvoldoende uitsluitel geven, kan de federale politie namens de Staat, conform artikel 121 tot 124 van de wet van 22 mei 2003 houdende organisatie van de begroting en van de comptabiliteit van de federale Staat, de subsidies terugvorderen.

Si le membre du personnel souhaite faire usage de la NAPAP, le dossier doit également contenir la décision du conseil communal ou du conseil de police ou, le cas échéant, du bourgmestre ou du collège de police qui accorde la NAPAP.

Les demandes relatives au premier trimestre 2016 doivent être introduites à DGR/DRP-DPP, au plus tard, le 1<sup>er</sup> mars 2016.

Si DGR/DRP-DPP constate que le dossier de demande est incomplet, DGR/DRP-DPP prend contact avec le service du personnel de la zone concernée. Si les conditions pour faire appel aux subsides ne sont pas remplies, DGR/DRP-DPP refuse la demande et en informe la zone de police.

### 5.2.3. Données administratives

Dans le dossier de demande, la zone communique le numéro de compte sur lequel elle souhaite être payée. En cas de modifications des données des zones (par exemple: changement d'adresse, modifications de numéros de compte, ...), celles-ci sont transmises lors de la première demande trimestrielle de subsides suivante.

### 5.3. Rôle du SSGPI

DGR/DRP-DPP fournit au SSGPI la liste des dossiers de demandes évalués, à savoir ceux des membres du personnel qui :

— soit bénéficient de la NAPAP;

— soit satisfont aux conditions pour bénéficier de la NAPAP mais qui travaillent plus longtemps.

Le SSGPI transmet aux zones et à DGR/DRP-DPP, pour chaque membre du personnel, un calcul, selon le cas :

— du traitement d'attente pendant la NAPAP;

— du traitement;

— de l'allocation de fin d'année;

— du pécule de vacances;

— des charges patronales y afférentes.

### 5.4. Demandes de subsides

#### 5.4.1. Contenu

Les zones font la demande de subsides à DGR/DRP-DPP par trimestre clôturé. Les demandes de subsides comportent, par membre du personnel, le calcul mensuel du SSGPI, de même que la mention du nombre de mois calendriers complets pendant lesquels le membre du personnel était en congé de maladie durant le trimestre en question.

Pour chaque demande de subsides trimestrielle, la zone transmet également une attestation mentionnant :

— le nombre de membres du personnel en NAPAP;

— le nombre de membres du personnel dont le travail a été adapté dans leur propre fonction;

— le nombre de membres du personnel qui a obtenu un travail adapté dans une autre fonction.

Les régularisations, tant négatives que positives, dans les calculs du SSGPI, seront uniquement prises en compte pour le paiement des subsides durant l'année calendrier en cours. Les régularisations négatives et positives afférentes à une année calendrier précédente seront retirées des demandes.

#### 5.4.2. Preuves de paiement

Les preuves de paiement, dont le paiement effectif du traitement ou du traitement d'attente au membre du personnel, sont conservées scrupuleusement par les comptables des zones.

Pour chaque demande, le comptable de la zone de police signe une déclaration sur l'honneur attestant que les montants transmis par le SSGPI ont été payés ou le seront (pour décembre).

La police fédérale se réserve le droit de demander les preuves de paiement pour contrôler si les montants calculés par le SSGPI ont été payés. Si ces preuves de paiement ne peuvent être fournies ou sont insuffisantes, la police fédérale peut demander le remboursement des subsides, au nom de l'Etat, conformément aux articles 121 à 124 de la loi du 22 mai 2003 portant organisation du budget et de la comptabilité de l'Etat fédéral.

### 5.4.3. Behandelingsprocedure van de subsidieaanvragen

De subsidieaanvragen van de politiezones dienen per afgesloten trimester te worden overgemaakt aan DGR/DRP-DPP uiterlijk de vijfde werkdag van het volgende trimester.

Voor het laatste jaartrimester, worden de aanvragen voor de periode oktober en november, evenals de ramingen voor de maand december, vóór 10 december overgemaakt.

De ramingen voor de maand december dienen te worden bevestigd of aangepast door de lokale politie vóór 29 december.

Nieuwe subsidieaanvragen die na 10 december door DGR/DRP-DPP worden ontvangen, komen niet meer in aanmerking.

DGR/DRP-DPP verifieert de aanvragen en maakt deze, na advies van de Inspectie van Financiën, over aan DRF die zal instaan voor de betaling van de gevalideerde aanvragen.

In de begroting van de federale Staat op de sectie 17 "Federale politie en geïntegreerde werking" van de algemene uitgavenbegroting, wordt een globaal maximaal bedrag van subsidies ingeschreven. Per trimester worden de subsidies betaald op basis van de op tijd ontvangen subsidieaanvragen. Indien vastgesteld wordt dat de subsidieaanvragen van een aanvraagperiode (trimester of maand(en)) hoger zijn dan het resterende bedrag, dan wordt het resterende bedrag proportioneel verdeeld onder de aanvragende politiezones volgens het bedrag van hun respectieve gevalideerde aanvragen voor die periode. Voor latere aanvraagperiodes van dat kalenderjaar zullen geen subsidies meer worden uitbetaald.

Indien een zone laattijdig, doch vóór 10 december, zijn subsidieaanvragen indient voor een trimester, dan zal deze aanvraag verwerkt worden in het volgende trimester na aanvraag (of in voorkomend geval in december). Dit betekent ook dat, bij onvoldoende resterend bedrag, deze subsidieaanvraag zal mee opgenomen worden bij de proportionele verdeling van de subsidies.

Voor de jaren 2017 t.e.m. 2019 werden ook al op mijn vraag kredieten gereserveerd en voor die jaren zal een navolgend subsidiebesluit worden getroffen.

Ik reken op uw medewerking voor de ontwikkeling van voormelde nieuwe eindeloopbaanconcepten alsmede voor een vlotte afhandeling van voormelde financieringskwesties.

De Vice-Eerste Minister  
en Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken,  
J. JAMBON

—  
Nota's

(1) De vroegst mogelijke pensioendatum voor het betrokken personeelslid in het raam van een pensioen op aanvraag.

(2) Of 60 jaar voor officieren die voorheen een preferentiële vroegde pensioenleeftijd van 58 jaar hadden.

### 5.4.3. Procédure de traitement des demandes de subsides

Les demandes de subsides des zones de police sont transmises, par trimestre clôturé, à DGR/DRP-DPP, au plus tard le cinquième jour ouvrable du trimestre suivant.

Pour le dernier trimestre de l'année, les demandes pour la période d'octobre et novembre, de même que les estimations pour le mois de décembre, sont transmises avant le 10 décembre.

Les estimations pour le mois de décembre doivent être confirmées ou adaptées par la police locale avant le 29 décembre.

Les nouvelles demandes de subsides réceptionnées par DGR/DRP-DPP après le 10 décembre ne sont plus prises en compte.

DGR/DRP-DPP vérifie les demandes et les transmet, après avis de l'Inspection des Finances, à DRF qui effectuera le paiement des demandes validées.

Au sein du budget de l'Etat fédéral, un montant global maximal de subsides est inscrit à la section 17 "Police fédérale et fonctionnement intégré" du budget général des dépenses. Les subsides sont payés trimestriellement, sur base des demandes de subsides reçues à temps. Si l'on constate que les demandes de subsides d'une période déterminée (trimestre ou mois) sont supérieures au montant restant, ce dernier sera divisé proportionnellement entre les différentes zones de police demandereses en fonction du montant de leurs demandes validées respectivement pour cette période. Pour les périodes de demandes ultérieures de cette année calendrier, aucun subside supplémentaire ne sera versé.

Lorsqu'une zone remet tardivement, mais avant le 10 décembre, ses demandes de subsides pour un trimestre, cette demande sera alors traitée lors du prochain trimestre après demande (ou le cas échéant en décembre). Cela signifie également que, si le montant restant est insuffisant, ces demandes de subsides seront aussi prises en considération dans la répartition proportionnelle des subsides.

Pour les années 2017 à 2019 incluses, des crédits ont déjà été réservés à ma demande et ils feront l'objet d'un autre arrêté d'octroi de subsides.

Je compte sur votre collaboration pour le développement des nouveaux concepts dans le cadre du régime de fin de carrière ainsi que pour un traitement adéquat des dossiers de financement.

Le Vice-Premier Ministre  
et Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur,  
J. JAMBON

—  
Notes

(1) La première date de pension possible pour le membre du personnel concerné dans le cadre d'une pension sur demande.

(2) Ou 60 ans pour les officiers qui disposaient jadis d'un âge de pension préférentiel anticipé à 58 ans.