



Police

INFO

Nouvelles

Numéro 1710

9 août 2006

**Réforme
des
polices**

N° 324

Nouveau statut CAllog

Questions fréquemment posées

Police fédérale

Direction des relations internes

Editeur responsable: Eric Cobut

www.hrpol.be
www.poldoc.be

Vous pouvez poser vos questions
au call center:

0800/99272

ligneinfo.reformepolice@brutele.be

Imprimerie de la police intégrée

Dans le courant du mois de juin, plusieurs sessions d'information ont été organisées sur la réforme du statut CAllog ainsi que sur les nouveautés et adaptations qui en découlent. Vous avez été près de 3 900 à les suivre.

Dans ce feuillet vous trouverez un aperçu des questions posées par les membres du personnel et les réponses formulées par l'autorité.

Pour rappel, ces nouvelles mesures ont été présentées dans l'Infonouvelles n°1693/Réforme des polices n°321 du 10 mai dernier. Elles entreront en vigueur dès le 1^{er} janvier 2007!

Formations certifiées

Que se passera-t-il si l'autorité refuse au membre du personnel de suivre une formation certifiée ?

Le suivi d'une formation certifiée constitue un droit au profit des membres du personnel qui réunissent certaines conditions (ancienneté de niveau ou délai). L'autorité sera donc tenue de donner suite à la demande d'inscription introduite par un membre du personnel. En cas de refus, celui-ci pourra introduire un recours auprès de son responsable final de l'évaluation.

Que se passera-t-il s'il y a un problème de capacité ou d'inscription empêchant ainsi un membre du personnel à suivre une certaine formation ?

De tels problèmes constituent des cas de force majeure. Le membre du personnel ne sera cependant pas retardé dans ses droits puisqu'il pourra participer à la même formation dès qu'elle sera à nouveau organisée tout en maintenant la date initiale d'inscription ainsi que toutes les conséquences pécuniaires y liées.

Pourra-t-on suivre n'importe quelle formation ?

Non. Le supérieur fonctionnel déterminera la formation certifiée à laquelle pourra s'inscrire le membre du personnel, après concertation préalable avec celui-ci et sur base d'une liste de formations certifiées qui auront été agréées. Ces formations devront être utiles au membre du personnel concerné pour l'exercice de son emploi. Le critère le plus important est la plus-value pour l'emploi exercé par le membre du personnel.

Si le membre du personnel n'est pas d'accord avec le choix du supérieur fonctionnel, il pourra adresser une réclamation écrite auprès de son responsable final de l'évaluation qui prendra la décision définitive.

Où et quand seront organisées les formations certifiées ?

Actuellement, un groupe de travail prépare l'offre des formations certifiées qui pourront être suivies. L'objectif est de communiquer, dès le début 2007, toutes les informations aux membres du personnel pour qu'ils puissent s'inscrire avant le 1^{er} septembre 2007.

Quelle sera la durée d'une formation certifiée ?

La durée d'une formation certifiée variera en fonction du niveau. Comme mentionné précédemment, un groupe de travail se penche à l'heure actuelle sur les modalités précises de ces formations certifiées. La durée ainsi que le menu de celles-ci seront communiqués en début 2007.

Existera-t-il un quota de pourcentage de réussite ?

Non. Aucun quota ne sera fixé. Il suffira au membre du personnel de suivre avec succès la formation certifiée.

La formation certifiée devra-t-elle être suivie tous les deux ans afin d'ouvrir le droit à l'allocation de compétence ?

Non. En régime, la réussite d'une formation certifiée par un membre du personnel qui bénéficie d'une échelle de traitement de base impliquera qu'il bénéficiera de l'allocation de compétence et qu'il passera à l'échelle sui-

vante de la carrière maximum (pour autant qu'il satisfasse aux conditions d'ancienneté d'échelle de traitement et d'évaluation). Afin d'éviter l'interruption de l'octroi de l'allocation de compétence, le membre du personnel qui n'aura plus suivi de formation certifiée depuis plus de 2 ans pourra s'inscrire pour participer à une nouvelle formation certifiée au plus tôt douze mois avant d'atteindre les 6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement. Au total, 3 formations certifiées seront donc nécessaires pour construire une carrière maximum complète.

Il existe par ailleurs une règle générale selon laquelle le membre du personnel ne peut s'inscrire à une nouvelle formation certifiée au plus tôt que deux ans après la dernière inscription à une formation certifiée suivie avec succès. C'est par application de cette règle que le membre du personnel qui passera de la carrière minimum à la carrière maximum devra attendre deux ans avant de pouvoir s'inscrire à une formation certifiée et de pouvoir percevoir par la suite l'allocation de compétence.

Comment les membres du personnel seront-ils informés de l'organisation de formations certifiées ?

Les membres du personnel seront tenus au courant de la même manière que celle relative aux autres formations : par les publications internes ainsi que par la consultation des sites www.hrpol.be et www.police.ac.be.

Sera-t-on obligé de suivre une formation certifiée ?

Non. Il s'agit d'un choix qu'il appartiendra à chaque membre du personnel de poser. Cette absence d'obligation implique donc que le membre du personnel se verra responsabilisé dans la gestion et la dynamique de sa carrière.

Pour rappel, le membre du personnel qui fournira l'effort de suivre avec succès une formation certifiée sera valorisé pécuniairement. Suivre une formation certifiée avec succès permettra le passage en carrière maximum ou l'octroi de l'allocation de compétence ainsi que le passage ultérieur vers une échelle de traitement supérieure de la carrière maximum. Par contre, le fait de ne pas suivre ou de ne pas suivre avec succès une telle formation impliquera de retomber en carrière minimum ou d'y rester.

Le fait d'être titulaire d'un diplôme de niveau supérieur que le niveau pour lequel on est engagé (par exemple un universitaire qui est actuellement niveau B) pourra-t-il être pris en considération pour une formation certifiée ?

La formation certifiée est un nouveau concept qui entre en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2007. C'est pourquoi les formations suivies dans le passé ne pourront y être



assimilées. L'objectif est de suivre ces formations afin d'actualiser et, par la suite, de développer les qualifications et les compétences du membre du personnel.

Comment est interprétée la notion d'un an d'ancienneté de niveau afin de pouvoir participer à une formation certifiée?

L'ancienneté de niveau comprend les années de service prestées par un membre du personnel dans un niveau déterminé en tant que contractuel et/ou statutaire, pour des prestations à temps plein et/ou à temps partiel.

Dès qu'on a un an de service au sein de la police (même à temps partiel), on satisfait donc à la condition d'ancienneté pour pouvoir participer à la formation.

Allocation Région Bruxelles-Capitale CAllog

Le membre du personnel qui touche l'allocation de Bruxelles-Capitale devra-t-il rembourser celle-ci lorsqu'il sera désigné, via la mobilité, à un emploi en dehors du territoire en question?

Oui. Si le membre du personnel s'est engagé à respecter un temps de présence de cinq ans et que celui-ci fait mobilité, avant la fin de ce délai, vers un autre corps, une autre direction ou service hors du territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, l'engagement sera considéré comme rompu. Le membre du personnel sera alors tenu de rembourser les montants de l'allocation déjà perçus.

L'allocation Région Bruxelles-Capitale devra-t-elle être remboursée lorsqu'un membre du personnel fera mobilité entre deux services situés sur le territoire de la Région Bruxelles-Capitale?

Non. Si un membre du personnel est désigné, via la mobilité, à un autre emploi sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale avant le terme du délai de présence de cinq ans, l'engagement prendra fin et l'allocation ne sera plus payée pour le reste de la période. Les montants déjà perçus ne devront toutefois pas être remboursés. Le membre du personnel ne pourra souscrire un nouvel engagement qu'au terme du précédent délai de cinq ans. On tiendra compte lors du calcul de l'allocation, du temps de présence effectivement comptabilisé lors du précédent engagement.

L'allocation Région Bruxelles-Capitale devra-t-elle être remboursée lorsque le membre du personnel sera réaffecté contre son gré?

Lorsque le membre du personnel est réaffecté contre son gré dans un emploi situé sur le territoire de la Région

de Bruxelles-Capitale, il conservera son allocation pour le délai restant de l'engagement en cours.

Par contre, si le membre du personnel est réaffecté contre son gré dans un emploi situé en dehors du territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, l'engagement prend fin. Le membre du personnel ne devra toutefois pas rembourser les montants de l'allocation déjà perçus.

L'allocation Région Bruxelles-Capitale devra-t-elle être remboursée dans le cas d'une promotion sociale?

Non. Lorsque le membre du personnel est désigné à un autre emploi dans le cadre d'une promotion sociale (via la mobilité), l'engagement prendra fin mais les montants déjà perçus ne devront pas être remboursés. Le membre du personnel pourra néanmoins souscrire un nouvel engagement, immédiatement après sa désignation à un emploi d'un niveau supérieur sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale. On tiendra compte lors du calcul de l'allocation, du temps de présence effectivement comptabilisé lors du précédent engagement.

Pour quels motifs n'appliquera-t-on pas les avantages prévus pour la Région de Bruxelles-Capitale (allocation Bruxelles-Capitale, organisation du temps de travail) aux autres grandes villes?

D'un point de vue numérique, bon nombre des membres du personnel du cadre administratif et logistique travaillent sur le territoire de Bruxelles-Capitale. De plus, beaucoup de ces membres du personnel occupent une fonction de soutien au profit de l'ensemble la police intégrée. Le but est de fidéliser leur savoir-faire. D'ailleurs, les avantages visent aussi à compenser les inconvénients de Bruxelles, lesquels restent quand même plus conséquents que ceux des autres grandes villes.

L'allocation de compétence

L'allocation de compétence pourra-t-elle être perçue lors d'une interruption de la carrière ou dans le cadre d'un autre régime de congé?

L'allocation de compétence complète ne sera attribuée que si le membre du personnel a été en activité de service et a bénéficié d'un traitement complet durant les précédents douze mois. Dans tous les autres cas, l'allocation de compétence sera diminuée proportionnellement.

Par exemple, un membre du personnel statutaire de niveau B bénéficiant du régime d'interruption de la carrière professionnelle à mi-temps, aura uniquement droit à une allocation de compétence à concurrence de

500 EUR (montant non indexé), soit 50% du montant de l'allocation de compétence prévue pour le niveau B.

L'allocation de compétence sera-t-elle prise en compte pour le calcul de la pension ?

Oui. Le calcul de la pension des membres du personnel statutaires se fait à partir du traitement moyen des 5 dernières années. Si le membre du personnel avait droit à l'allocation de compétence les 5 dernières années, celle-ci sera prise en considération pour le calcul dudit traitement.

Par contre, le calcul de la pension des membres du personnel contractuels se fait à partir du traitement moyen de toute la carrière professionnelle. L'allocation de compétence dont le membre du personnel a bénéficié pendant certaines périodes de sa carrière professionnelle sera également prise en compte pour le calcul dudit traitement.

Pourquoi l'allocation de compétence ne sera pas attribuée dans la dernière échelle de traitement de la carrière maximum, alors que l'allocation de compétence est bel et bien prise en compte pour la pension ?

Dans le concept de la carrière maximum, l'allocation de compétence perçue par le membre du personnel est valorisée lors du passage à l'échelle de traitement supérieure suivante au sein de ladite carrière (l'allocation de compétence est attribuée à titre d'avance sur l'échelle de traitement supérieure). La dernière valorisation de l'allocation de compétence dans l'échelle de traitement supérieure se fera lors du passage à la dernière échelle de traitement. A ce stade de la carrière, le membre du personnel continuera toutefois à évoluer au sein de cette dernière échelle de traitement.

Les membres du personnel qui n'ont pas entamé directement leur carrière professionnelle à la police et qui sont seulement entrés en service plus tard, de même que ceux qui acquièrent un niveau supérieur via la promotion sociale, ne disposeront pas d'une carrière complète (jusqu'à la dernière échelle de traitement de la carrière maximum). Pour ces membres du personnel, l'allocation de compétence aura bien un effet positif sur le calcul de la pension.

Pourquoi y-aura-t-il une différence entre l'allocation de compétence prévue pour le niveau D (1000 EUR) et le niveau C (750 EUR) ?

En raison du pouvoir d'achat réduit des membres du personnel du niveau D, l'autorité a veillé à ce que le nouveau statut CALog prévoit un certain nombre de mesures spécifiques permettant une meilleure rémunération des membres du personnel du niveau D. Vu que les membres

du personnel du niveau D devront souvent fournir un effort plus accru pour réussir une formation certifiée, une allocation de compétence de 1000 EUR (montant non indexé) est justifiée. Il faut néanmoins faire remarquer qu'il existera toujours une différence salariale suffisamment marquée entre le niveau C et le niveau D malgré cette mesure relative à l'allocation de compétence.

Pourquoi l'allocation de compétence ne sera pas attribuée aux classes A4 et A5 ?

Seuls les membres du personnel appartenant aux classes A1, A2 et A3 du niveau A entreront effectivement en ligne de compte pour l'attribution de l'allocation de compétence. Puisque les fonctions des classes A4 et A5 seront souvent des fonctions de mandat (ou d'un niveau analogue), ce qui se confirmera au regard des échelles de traitement liées à ces classes, il est logique de ne plus compléter ces dernières par l'allocation de compétence.

Promotion sociale

A partir de quand la durée de validité des brevets obtenus dans le cadre de la promotion sociale sera prolongée de 2 à 5 ans ?

La prolongation de la durée de validité de 2 à 5 ans s'appliquera à tous les brevets du CALog obtenus dans le cadre de la promotion sociale. Les premiers brevets ont été délivrés au mois de juin 2005 et leur validité sera également prolongée de 2 à 5 ans.

Dans le cadre de la promotion sociale, en cas d'échec à la sélection, devra-t-on toujours représenter l'ensemble des épreuves ou existera-t-il certaines dispenses ?

Le membre du personnel qui prendra part à la sélection dans le cadre de la promotion par accession à un niveau supérieur, qui réussira l'épreuve informatique et, le cas échéant, l'épreuve de personnalité, bénéficiera d'une dispense pour ces épreuves pendant deux ans à compter de la signification du résultat. Pour les autres épreuves, aucune dispense n'est prévue.

Membres du personnel contractuels

Les membres du personnel contractuels auront-ils droit à l'allocation de compétence, à la prime pour dirigeants, aux soins médicaux gratuits et à l'allocation de Bruxelles-Capitale ?

Les membres du personnel contractuels pourront bénéficier également de ces avantages. Toutefois, l'octroi de l'allocation de Bruxelles-Capitale sera réservée aux



membres du personnel contractuels disposant d'un contrat à durée indéterminée et effectuant des prestations à temps plein.

Les auxiliaires niveau D (personnel d'entretien), pourront-ils être statutarisés ?

Non. Le statut CALog 2007 ne change rien au statut actuel. Les emplois du personnel d'entretien ne sont pas statutarisables. Le personnel d'entretien est toujours engagé au moyen d'un contrat de travail. Par contre, ces membres du personnel peuvent participer aux épreuves de statutarisation et être nommés, via la mobilité, dans un emploi administratif statutaire de niveau D.

Les ACS pourront-ils être statutarisés ?

Oui. L'ancien statut CALog 2001 prévoyait déjà la possibilité de statutariser les ACS, soit par décision de l'autorité locale de les "soustraire" de leur statut ACS (pour autant qu'ils occupent alors un emploi statutaire), soit par valorisation du brevet de statutarisation en faisant mobilité vers un autre emploi statutaire. Ces possibilités subsisteront.

Le statut CALog 2007 prévoit toutefois une mesure complémentaire pour faciliter la statutarisation des ACS. Si un emploi statutaire à temps plein avec une fonctionnalité similaire à la leur devait devenir vacant sur leur lieu habituel de travail, l'autorité locale sera obligée d'organiser au préalable une sélection interne destinée uniquement aux ACS avant de faire appel à la mobilité ou au recrutement externe.

Grades et groupes d'échelles de traitement en voie d'extinction

Les membres du personnel disposant d'un grade en voie d'extinction, auront-ils également droit à l'allocation de compétence, la protection juridique et les soins médicaux gratuits ?

Oui. Les nouvelles mesures prévues dans le statut CALog 2007 s'appliqueront également aux membres du personnel (nouveau statut) qui sont nommés dans un grade en voie d'extinction et/ou qui sont insérés dans un tel groupe d'échelles de traitement. Il n'est toutefois pas prévu de nouvelle carrière maximum pour les membres du personnel insérés dans les groupes d'échelle de traitement C1D-C4D et D1C-D4C. Ces derniers maintiendront leurs échelles de traitement et carrière barémique actuelles.

Les membres du personnel qui ont opté pour leur ancien statut ont bien droit à la protection juridique mais ne pourront pas bénéficier des autres nouvelles mesures.

Quid de l'insertion dans les échelles de traitement ?

Les membres du personnel insérés dans les groupes d'échelle de traitement C1D-C4D en D1C-D4C selon les dispositions du statut CALog 2001, ne seront pas (ré)insérés selon celles du statut CALog 2007. Les membres du personnel bénéficiant d'un de ces groupes d'échelles de traitement, conserveront celui-ci à titre personnel, pour autant qu'ils restent niveau C ou niveau D. Concrètement, ils maintiendront leur carrière barémique actuelle, sous les mêmes conditions (6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement et évaluation). Il n'y aura donc pas de carrière maximum pour ces groupes d'échelle de traitement. Toutefois, tout comme les autres membres du personnel, ils pourront participer aux formations certifiées afin d'ouvrir le droit à l'allocation de compétence.

Par contre, les membres du personnel qui ont été insérés dans le groupe d'échelle de traitement B1C-B4C, seront bel et bien insérés selon les dispositions du statut CALog 2007. Le statut CALog 2007 prévoit pour ces membres du personnel une carrière maximum mais en voie d'extinction. S'ils réussissent une formation certifiée, ces derniers pourront également prétendre à l'allocation de compétence et entamer une carrière maximum.

Allocations

Pourquoi les membres du personnel appartenant aux classes A3, A4 et A5 ne pourront pas bénéficier de la prime pour les dirigeants ?

Effectivement, seuls les membres du personnel du niveau A appartenant aux classes A1 et A2 entreront en ligne de compte pour cette prime. Ceci est assez logique puisque les classes A3, A4 et A5 sont, par définition, des emplois de dirigeants, ce qui se traduit dans les barèmes prévus respectivement pour ces classes.

L'allocation de bilinguisme : quelles langues seront "exigées" ou "utiles" et quand ?

Une des modifications concerne effectivement les montants de l'allocation de bilinguisme.

Lorsque le bilinguisme est exigé légalement dans un emploi CALog, le CALog qui dispose du bon brevet Selor, touchera la même allocation que ses collègues du cadre opérationnel (100% du montant). Les lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative de 1966, déterminent les emplois où le bilinguisme est exigé. C'est entre autres le cas des 6 corps de police locale de la Région de Bruxelles-Capitale et du SJA Bruxelles. Une note à ce sujet apportera bientôt plus d'éclaircissements.

Dans les autres cas, l'autorité pourra décider que le bilinguisme, sans être légalement exigé, est utile pour l'exercice de la fonction. Au niveau local, la décision sera prise par le collège et l'annexe 16 de l'arrêté Dino (AEPol) règlera la question au fédéral. Si l'autorité déclare le bilinguisme utile, les personnes bilingues bénéficieront d'une allocation dont le montant s'élèvera à 25% de celui prévu pour les emplois où le bilinguisme est légalement exigé, ce qui est encore toujours supérieur aux montants prévus actuellement au sein de la Fonction publique fédérale.

Cette mesure vaudra également pour les autres langues (ex : anglais) reconnues comme utiles

Sera-t-il possible de cumuler plusieurs allocations ?

Les différentes allocations pourront en soi être cumulées pour autant que le membre du personnel réponde aux conditions y afférentes. Toutefois, le bénéfice de certaines allocations sera exclu dans des hypothèses particulières. Ainsi, l'allocation de compétence ne sera pas octroyée aux membres du personnel qui se trouveront en classe A4 ou A5. De plus, la prime pour dirigeants ne pourra bénéficier aux classes A3, A4 et A5.

La prime d'intégration ne sera par ailleurs pas payée aux membres du personnel de niveau D qui bénéficieront de l'allocation de compétence.

Soins médicaux gratuits

Que signifie "soins médicaux gratuits" pour les membres du personnel du cadre administratif et logistique ?

Actuellement, les membres du personnel du cadre administratif et logistique bénéficient d'une assurance hospitalisation gratuite et pourront, en plus, sous peu, bénéficier de la gratuité des soins médicaux, infirmiers et dentaires dispensés dans les locaux du service médical par un prestataire de soins de ce service. Les membres du personnel CALog pourront donc se faire soigner dans les centres médicaux provinciaux mais, par contre, n'auront pas droit aux soins médicaux gratuits chez un médecin externe agréé, ni aux médicaments gratuits, sauf si ceux-ci sont utilisés lors de la dispense de soins dans lesdits centres.

Par contre, les membres du personnel CALog repris dans l'annexe 13 de l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 (AEPol) qui exercent une fonction permanente de soutien opérationnel bénéficient des soins médicaux gratuits, de la même manière que les membres du personnel du cadre opérationnel.

Divers

Où peut-on trouver la définition des différentes classes du niveau A ? Qu'est-ce que la "pondération" ?

La subdivision en classes est basée sur une pondération des différentes fonctions du niveau A. A cet effet, plusieurs critères seront repris dans l'arrêté royal. Comme exposé lors des info-sessions, l'insertion des membres du personnel du niveau A se fera en deux phases. Dans un premier temps, il sera procédé à l'insertion telle qu'indiquée dans le tableau d'insertion publié dans l'Infonouvelles. Ensuite, il sera procédé à la pondération, ce qui pourra entraîner une revalorisation dans certains cas.

S'agit-il d'une évaluation spécifique dans le cadre de la carrière barémique minimum et maximum ?

Non. L'évaluation bisannuelle est la seule évaluation qui compte. Celle-ci sera mise en oeuvre pour l'ensemble des membres du personnel cette année. Tant que cette première évaluation n'aura pas été faite, la réglementation transitoire prévue dans la GPI 11 est d'application.

Le système des échelles de traitement sauvegardées sera-t-il maintenu (par exemple : les échelles de traitement RGB) ?

Oui. Ceux qui ont été sauvegardés dans leur précédente échelle de traitement en vertu du statut CALog 2001 (càd : si cette échelle de traitement s'avère plus avantageuse que celle du statut CALog 2001, le traitement est calculé sur base de cette échelle de traitement plus avantageuse), bénéficieront également de cette sauvegarde après le 1^{er} janvier 2007. Si ladite échelle de traitement s'avère toujours plus avantageuse que celle du statut CALog 2007, le membre du personnel continuera alors de bénéficier de cette échelle de traitement plus avantageuse.

Pourra-t-on opter pour le maintien du statut actuel ? Si oui, comment faudra-t-il en informer l'employeur ?

Lors de l'intégration en 2001-2002, les membres du personnel avaient le choix entre le maintien de leur ancien statut ou le passage dans le statut CALog 2001.

Ceux qui ont choisi de maintenir leur ancien statut et qui en bénéficient toujours, maintiennent celui-ci tant qu'ils ne signalent pas vouloir en changer. Concrètement, un membre du personnel pourra décider, en 2008, d'opter pour le statut CALog 2007.



Afin de traiter tout le monde sur le même pied d'égalité, cette personne sera d'abord insérée dans le statut CAllog 2001 puis immédiatement dans le statut CAllog 2007.

Tous les autres passeront, au 1^{er} janvier 2007, dans le nouveau statut CAllog. Ainsi, par exemple, un membre du personnel avec l'échelle de traitement CC2, sera inséré dans la nouvelle échelle de traitement CC2.1, un membre du personnel avec l'échelle de traitement AA2 bénéficiera de la nouvelle échelle de traitement A12.

Quelles seront les conséquences du statut CAllog 2007 au niveau de l'âge de retraite et des soins médicaux gratuits des 'militaires transférés' ?

Les modifications récentes du statut CAllog n'entraîneront aucun changement au niveau de l'âge de la retraite, ni au niveau des soins médicaux gratuits des militaires transférés ayant l'ancien statut. Si ces membres du personnel optent après le 1^{er} janvier 2007 pour le statut CAllog 2007, ils maintiendront, tout comme les militaires transférés qui ont opté pour le statut CAllog 2001, leur âge de retraite sauvegardée, comme prévu à l'article 10 de la loi du 30 mars 2001 relative à la pension du personnel des services de police, et perdront le droit aux soins médicaux gratuits, tel que prévu pour les membres du personnel opérationnels. Ils bénéficieront des soins médicaux gratuits, de la même façon que les autres membres du personnel CAllog. (voir question 7).

Quelle est la différence entre les conseillers en prévention du niveau A et des autres niveaux au point de vue de l'insertion, de l'allocation de compétence et de la prime pour dirigeants ?

Le statut CAllog 2007 crée un nouveau grade particulier de conseiller en prévention dans le niveau A. Les membres du personnel qui sont titulaires d'un diplôme universitaire, qui ont réussi la formation de 2 ans de conseiller en prévention niveau 1 et qui sont désignés pour un emploi de conseiller en prévention niveau A, seront nommés dans le grade particulier de conseiller en prévention. Vu que ces fonctions relèvent, au moins, de la classe A2, ces membres du personnel obtiendront, au minimum, l'échelle de traitement A21. Quant à l'allocation de compétence et la prime pour dirigeants, les règles générales prévues pour le niveau A seront d'application.

Pour les autres niveaux, par contre, il n'est prévu aucun grade particulier de conseiller en prévention. Les membres du personnel des niveaux B et C peuvent exercer une fonction de conseiller en prévention, mais n'ont pas suivi la formation de conseiller en prévention niveau 1 (réservée aux titulaires d'un diplôme universitaire). Le salaire de ces membres du personnel est donc lié à leur grade et non pas à leur fonction (souvent complémentaire) de conseiller en prévention. Pour ce qui concerne l'allocation de compétence et la prime pour dirigeants, les règles générales prévues pour les niveaux B et C seront d'application. ■

