

Aperçu des nouvelles mesures en matière de pensions dans le secteur public

Aperçu des nouvelles mesures de pensions dans le secteur public	1
1. Aperçu	2
2. Règle générale pour l'obtention d'une pension à partir de 65 ans:	2
3. L'augmentation de la condition d'âge et de carrière pour pension anticipée (règle générale – fraction de carrière 1/60).....	2
4. Qu'en est-il des congés et absences en cours, préalables à la mise à la retraite ?	4
5. L'augmentation de conditions de carrière et d'âge pour la pension anticipée (règles particulières – fraction de carrière 1/50 et 1/55)	5
6. Mesures transitoires complémentaires pour les personnes qui sont sur le point de prendre leur pension	11
7. Calcul du montant de la pension: adaptation jusqu'à 1/48 ^e des tantièmes avantageux	12
8. Calcul du montant de la pension : prise en compte et admissibilité des périodes d'interruption de carrière pour les statutaires	13
9. Calcul du montant de la pension : prise en compte et admissibilité des périodes d'interruption de carrière pour les contractuels.....	15
10. Calcul du montant de la pension : limitation de la prise en compte du départ anticipé à mi-temps et la semaine volontaire des 4 jours	16
11. Calcul de la pension : remplacement du salaire moyen des 5 dernières années par celui des 10 dernières années de service	18
12. Renseignements complémentaires: brochures sur les pensions.	19
13. Renseignements complémentaires: centre de contact et Points pensions.....	19

1. Aperçu

- Une première mesure relève l'**âge minimal et la durée minimale de carrière** afin de pouvoir bénéficier de la pension anticipée.
- Une deuxième mesure prévoit que, à compter du 1^{er} janvier 2012, plus aucun **tantième** plus avantageux que 1/48 ne pourra être octroyé dans le calcul de la pension, pour des services prestés à partir du 1^{er} janvier 2012.
- Une troisième mesure réorganise les assimilations concernant l'**interruption de carrière, la semaine de quatre jours et le départ anticipé à mi-temps** et ce, à partir du 1^{er} janvier 2012.
- Une quatrième mesure remplace le **traitement de référence** des cinq dernières années de service par celui des dix dernières années de service.

2. Règle générale pour l'obtention d'une pension à partir de 65 ans :

La réforme des pensions ne change rien à l'ancienne réglementation ¹ :

Année	Âge de la pension	Condition de carrière
2012	65 ans	5 ans
2013	65 ans	5 ans
2014	65 ans	5 ans
2015	65 ans	5 ans
À partir de 2016	65 ans	5 ans

Pour déterminer ces cinq années, l'on ne peut tenir compte de la durée de bonification pour la possession obligatoire d'un diplôme.

3. L'augmentation de la condition d'âge et de carrière en matière de pension anticipée (règle générale – fraction de carrière 1/60)

Cette **règle générale** est valable pour les personnes ayant une carrière dans une fonction administrative pour laquelle la pension est calculée avec le tantième (= fraction de carrière) 1/60 par année de service. Ces fonctions existent dans toutes les administrations fédérales (SPF et SPP), ministères des Communautés et Régions, administrations locales (villes et communes, CPAS, intercommunales), institutions d'intérêt public (fédéral, Communautés et Régions), entreprises publiques, ...

Attention ! La règle en vigueur selon laquelle il faut compter cinq années de service admissibles pour l'ouverture du droit à la pension en vue de pouvoir prétendre au calcul de la pension dans le secteur public, reste d'application. Ces cinq années de service font partie de la condition générale de carrière susmentionnée. Pour déterminer ces cinq années, l'on ne peut tenir compte de la bonification de temps pour la possession obligatoire d'un diplôme.

¹ Le travail au-delà de 65 ans sera autorisé dans le secteur public, moyennant accord de l'employeur.

Tableau d'ensemble

Année	Âge minimum	Condition de carrière	Exceptions 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
À partir de 2016	62 ans	40 ans	60 ans si carrière de 42 ans 61 ans si carrière de 41 ans

À compter de 2013, l'âge de départ à la pension anticipée, fixé à 60 ans, sera relevé chaque année de six mois, pour atteindre 62 ans en 2016.

La condition minimale de carrière sera également relevée. Alors qu'elle s'élève encore en 2012 à 5 ans de services dans le secteur public, la condition minimale de carrière sera sensiblement revue à la hausse à partir de 2013. Elle sera ainsi portée à 38 ans à partir de 2013, à 39 ans à partir de 2014 et à 40 ans à partir de 2015.

- Pour la fixation de la nouvelle condition de carrière exigée, seront pris en compte les services pris en considération lors de l'établissement du droit à une pension dans le secteur public :
 - les services à temps partiel sont comptabilisés à temps plein ;
 - années civiles complètes et incomplètes ;
 - service militaire obligatoire/ en tant qu'objecteur de conscience ;
 - la durée de bonification pour la possession d'un diplôme imposée comme exigence en vue d'une nomination définitive ou d'une promotion.

- Si quelqu'un n'a pas presté suffisamment d'années de service dans le secteur public, les périodes d'activité de cette personne en tant que salarié ou indépendant seront prises en compte pour pouvoir satisfaire à la condition de carrière :
 - dans le respect des règles du système des salariés ou des indépendants ;
 - en ce compris les périodes assimilées.

Des **exceptions** à cette règle générale sont toutefois prévues :

Exception 1 (carrière longue) :

Par dérogation à la règle générale, les personnes ayant bâti une carrière longue peuvent toujours accéder à la retraite plus tôt :

- En 2013 : à 60 ans pour une carrière de 40 ans
- En 2014 : à 60 ans pour une carrière de 40 ans
- En 2015 : à 60 ans pour une carrière de 41 ans
- À partir de 2016 : à 60 ans pour une carrière de 42 ans ou 61 ans pour une carrière de 41 ans

Exception 2 (personnel roulant du groupe SNCB, armée et police) :

Pour certaines catégories professionnelles, les conditions de pensions actuelles en matière d'âge et de durée de carrière pour l'obtention d'une pension anticipée restent d'application :

1. le personnel roulant du Groupe SNCB bénéficie de limites d'âge préférentielles (55 ans) et de conditions de carrière préférentielles (30 ans en tant que personnel roulant) ;
2. auprès de la police intégrée, il existe des limites d'âge préférentielles (58 ans) et des conditions de carrière préférentielles (20 ans de services sans bonification pour diplôme) pour les non-officiers du cadre opérationnel. Il s'agit des agents auxiliaires, du cadre de base et du cadre moyen ;
3. pour certains anciens officiers et sous-officiers de gendarmerie qui font aujourd'hui partie de la police intégrée, il existe également des limites d'âge préférentielles (54, 56 ou 58 ans) et des conditions de carrière préférentielles (20 années de service sans bonification pour diplôme) ;
4. pour les militaires, il est prévu des limites d'âge préférentielles (56, 59 ou 61 ans). Ils ne doivent pas satisfaire à des conditions de carrière.
5. les anciens militaires qui font partie du corps de sécurité de la Justice ou du personnel de la police intégrée (Calog) ou calltakers, ou qui ont été transférés chez un autre employeur public, conservent également leurs conditions d'âge et de carrière préférentielles.
6. les catégories mentionnées soumises à un autre âge de pension continuent de bénéficier des conditions préférentielles actuelles en matière de conditions d'âge et de carrière : le dispositif de la loi sera adapté en ce sens.

Attention : Pour les membres du personnel du cadre administratif et logistique de la police intégrée (Calog) et les officiers du cadre opérationnel, il n'existe pas de conditions d'âge ou de carrière préférentielles. Ils tombent donc sous le coup du régime général.

4. Qu'en est-il des congés et absences en cours, préalables à la mise à la retraite ?

Les personnes qui ont introduit auprès de leur employeur une demande de mise en disponibilité totale ou partielle préalable à la pension anticipée avant le 28 novembre 2011 peuvent toujours accéder à la pension anticipée à 60 ans. Pour plus de clarté, une liste consigne l'ensemble des congés et absences préalables à la pension qui sont pris en considération. Lors de la constitution de cette liste, les principes suivants sont appliqués :

- maintien de la rémunération ou du traitement d'attente durant l'absence ;
- réduction/cessation irréversible des activités ;
- le congé doit précéder immédiatement la mise à la retraite.

Exceptions :

- a) Il est possible de bénéficier de certains règlements existants en matière de congés précédant la mise à la retraite et ce, au-delà de l'âge de 60 ans. Par exemple TBS 56/58+ dans l'enseignement flamand. Pour ces formes de mise à la retraite « d'office », « le premier jour du mois suivant le 60^e anniversaire » est remplacé par un âge variable « à partir de 60 ans ».

- b) Les modalités auxquelles les demandes de congé « valables » précédant la pension (introduites avant le 28 novembre 2011) doivent satisfaire, ont été déterminées comme suit :
- introduites avant le 28 novembre 2011 auprès de l'employeur ;
 - introduites au plus tard un an avant l'ouverture du congé précédant la retraite anticipée.

5. L'augmentation des conditions de carrière et d'âge pour la pension anticipée (règles particulières – fraction de carrière 1/50 et 1/55)

Pour certains fonctionnaires, la réglementation en matière de pension prévoit une fraction de carrière plus avantageuse que 1/60. C'est pourquoi, il y existe des dérogations à la règle générale, ainsi que d'autres règles en matière de conditions de carrière et d'âge pour les catégories de personnel suivantes :

Tantième 1/55 :

- enseignement (enseignement maternel, primaire, secondaire et supérieur, l'enseignement artistique à temps partiel et la formation des adultes)
- personnel non roulant de la SNCB

Tantième 1/50 :

- services actifs (notamment facteurs, douaniers, pilotes, contrôleurs aériens, etc.)
- membres d'un corps opérationnel d'un service incendie qui participent directement à la lutte contre le feu
- membres du cadre opérationnel de la police intégrée
- militaires du cadre actif (pas pour le service militaire obligatoire)
- militaire mutés (auprès d'un autre employeur public)
- agents de sécurité (transport de détenus)
- ministres d'autres cultes que le culte catholique romain
- enseignants dans les institutions pénales et les établissements d'observation
- agents mutés de la RTM (qui effectuent des services actifs)

N.B. : Certaines autorités communales attribuent à des services déterminés – administratifs et autres – un tantième de 1/50 ou 1/55 et ce, à charge de leur propre budget. La RTBF accorde, elle aussi, une fraction de carrière de 1/55 à charge de son propre budget aux fonctionnaires qui exercent des services administratifs.

Tantième 1/48 pour les prestations à partir du 1^{er} janvier 2012 :

- personnel roulant de la SNCB
- magistrats de l'ordre judiciaire, du Conseil d'Etat, de la Cour Constitutionnelle
- Cour des comptes
- médiateurs
- ministres du culte catholique
- professeurs d'université
- mandataires locaux
- commissaire (adjoint)d'arrondissement
- Comités permanents P et R
- (vice-)gouverneur de province

Afin d'atteindre la durée de carrière requise, les années de services avec un tantième plus avantageux (1/55 et 1/50) sont proportionnellement plus importantes. Jusqu'en 2016, les coefficients suivants sont d'application. Ensuite, ces coefficients diminueront progressivement (cf. tableau conditions de carrière en cas de carrière mixte à la page 8) :

- 1 année de service à 1/60 compte comme 1,00 an pour la condition de carrière (=1x60/60)
- 1 année de service à 1/55 compte comme 1,09 an pour la condition de carrière (=1x60/55)
- 1 année de service à 1/50 compte comme 1,20 an pour la condition de carrière (=1x60/50)

N.B. : Les conditions de carrière pour les catégories de personnel avec une fraction de carrière de 1/48 sont identiques à celles des catégories de personnel avec une fraction de carrière de 1/50.

Ce mode de calcul peut donner lieu à une diminution substantielle du nombre d'années de carrière exigées. En accordant une importance proportionnellement plus grande aux années de service en cas de tantième plus avantageux, ces années de service permettent de remplir plus facilement les conditions d'exception pour de longues carrières. La condition d'âge pour cette catégorie de personnel est donc indirectement assouplie.

Pour une carrière comprenant **exclusivement** des années de service avec un tantième **1/55**, l'aperçu schématique des conditions d'âge et de carrière est le suivant :

Année	Âge minimum	Condition de carrière	Exceptions carrières longues
2012	60 ans	5 ans	
2013	60 ans et 6 mois	34a 9m 30j	60 ans si carrière de 36a 8m 2j
2014	61 ans	35a 9m 1j	60 ans si carrière de 36a 8m 2j
2015	61 ans et 6 mois	36a 8m 2j	60 ans si carrière de 37a 6m 30j
2016	62 ans	36a 8m 2j	60 ans si carrière de 38a 6m 1j 61 ans si carrière de 37a 6m 30j
2017	62 ans	37a 6m 30j	60 ans si carrière de 39a 5m 2j 61 ans si carrière de 38a 6m 1j
A partir de 2018	62 ans	38a 6m	60 ans si carrière de 40 ans 61 ans si carrière de 39a 5m 1j

Pour une carrière comprenant **exclusivement** des années de service avec un tantième **1/50**, l'aperçu schématique des conditions de carrière et d'âge est le suivant:

Année	Age minimum	Condition de carrière	Exceptions carrières longues
2012	60 ans	5 ans	
2013	60 ans et 6 mois	31a 8m 1j	60 ans si carrière de 33a 3m 30j
2014	61 ans	32a 6m	60 ans si carrière de 33a 3m 30j
2015	61 ans et 6 mois	33a 3m 30j	60 ans si carrière de 34a 2m 2j
2016	62 ans	33a 3m 30j	60 ans si carrière de 35 ans 61 ans si carrière de 34a 2m 2j
2017	62 ans	34j 2m 2d	60 ans si carrière de 35a 9m 30j 61 ans si carrière de 35a 0m 1j
2018	62 ans	35 ans	60 ans si carrière de 36a 8m 1j 61 ans si carrière de 35a 9m 30j
2019	62 ans	35a 9m 30j	60 ans si carrière de 37a 6m 61 ans si carrière de 36a 8m 1j
2020	62 ans	36a 8m 2j	60 ans si carrière de 38a 4m 61 ans si carrière de 37a 6m 1j
2021	62 ans	37ja 6m	60 ans si carrière de 39a 2m 2j 61 ans si carrière de 38a 3m 30j
2022	62 ans	38a 3m 30j	60 jaar si carrière de 40 ans 61 jaar si carrière de 39a 2m 2j

Conditions d'accès à la pension anticipée

En ce qui concerne les conditions d'accès à la pension anticipée pour les carrières longues pour les fonctions avec une tantième de 1/50 : si le nombre d'années de carrière requis pour l'accès à la pension anticipée équivaut au nombre d'années pour la carrière complète, le Roi peut décider par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, après négociation avec les partenaires sociaux, de maintenir l'accès à la pension anticipée lorsque les conditions pour la carrière complète sont remplies.

Pour le calcul du nombre d'années de carrière atteint, l'on tient compte de chaque période de jours valable, exprimée en mois, avec jusqu'à quatre décimales après la virgule. Lors de ce calcul, les règles d'arrondi d'usage sont appliquées (arrondissement vers le haut quand la cinquième décimale est égale ou supérieure à 5).

Ensuite, toutes les périodes valables et pour lesquelles le même tantième est d'application sont rassemblées. L'on applique à cette somme le coefficient correspondant repris dans le tableau ci-dessous. Le résultat de ce produit est également exprimé en mois, avec quatre décimales et arrondi selon les règles d'arrondi d'usage.

Enfin, l'on effectue la somme de ces (maximum trois) produits. Le total de cette somme est exprimé en mois, avec deux décimales. Les troisième et quatrième décimales ne sont ici pas prises en compte, sans aucun arrondi supérieur ou inférieur.

Exemple 1 :

La personne intéressée fêtera ses 61 ans en 2016. La condition de carrière longue s'élève donc à 41 ans, ou 492 mois. Elle aura effectué la carrière suivante :

- Du 23-02-1978 au 18-03-1984 : services à $1/60^e$: 6 ans et 24 jours ($72 \text{ mois} + 6/28 + 18/31 = 72 + 0,2143 + 0,5806 = 72,7949$ mois)
- Du 19-03-1984 au 30-04-2016 : services à $1/55^e$: 32 ans, 1 mois et 13 jours ($385 \text{ mois} + 13/31 = 385 + 0,4194 = 385,4194$ mois)

En réalité, sa carrière compte donc 458,21 mois.

Les 385,4194 mois à $1/55^e$ sont toutefois calculés à l'aide du coefficient 1,0910. Ils comptent donc pour 420,4926 mois. Au total, la personne intéressée comptera dès lors $72,7949 + 420,4926 = 493,28$ mois de carrière ; la condition de carrière longue de 41 ans est ainsi atteinte.

Exemple 2 :

La personne intéressée fêtera ses 60 ans en 2020. La condition de carrière longue s'élève donc à 42 ans, soit 502 mois. Elle aura effectué la carrière suivante :

- Du 8-11-1980 au 22-12-1986 : services à $1/60^e$: 6 ans, 1 mois et 25 jours ($73 \text{ mois} + 23/30 + 22/31 = 73 + 0,7667 + 0,7097 = 74,4764$ mois)
- Du 23-12-1986 au 15-02-1988 : services à $1/55^e$: 1 an, 1 mois et 24 jours ($13 \text{ mois} + 9/31 + 15/29 = 13 + 0,2903 + 0,5172 = 13,8075$ mois)
- Du 1-9-1988 au 31-08-2020 : services à $1/50^e$: 32 ans (384 mois)

En réalité, sa carrière compte donc 472,28 mois.

Les 13,8075 mois à $1/55^e$ sont cependant calculés à l'aide du coefficient 1,0500. Ils comptent donc pour 14,4979 mois. Les 384 mois à $1/50^e$ sont calculés avec le coefficient 1,0957. Ils comptent donc pour 420,7488 mois. Au total, la personne intéressée comptera dès lors $74,4764 + 14,4979 + 420,7488 = 509,72$ mois de carrière ; la condition de carrière longue de 42 ans est ainsi atteinte.

Protocole de coopération

En ce qui concerne le personnel enseignant, le gouvernement fédéral et les gouvernements des Communautés concluront un protocole de coopération pour le 31 mars 2012.

Ce protocole prévoira notamment que l'institution fédérale compétente en matière de pension devra transmettre le calcul individualisé et ce, dans le mois qui suit l'introduction d'une demande relative au calcul de carrière émanant de l'administration d'une des Communautés.

La même prestation de services sera également accordée aux autres autorités et administrations.

Congé préalable à la pension

En ce qui concerne les pompiers, l'arrêté royal du 3 juin 1999 sera adapté tenant compte des principes suivants :

1. Le maintien de la possibilité d'un congé préalable à la mise à la pension sera garanti et devient donc définitif.
2. La condition d'âge pour ce congé préalable évoluera à partir de 2013 de la manière suivante :
 - 56,5 ans à partir de 2013
 - 57 ans à partir de 2014
 - 57,5 ans à partir de 2015
 - 58 ans à partir de 2016

Les autres conditions prévues dans l'actuel arrêté royal du 3 juin 1999 sont maintenues.

Pour les autres systèmes de congé préalable à la mise à la pension au sein des services publics fédéraux, la condition d'âge augmentera selon le même système à partir de 2013 de 6 mois chaque année et ceci jusqu'à 2016.

Les pompiers volontaires et définition de la notion de pompier pour le calcul du nombre d'années de carrière visées dans le tableau 1/50^e :

1. L'âge auquel les pompiers volontaires doivent mettre un terme à leur activité est augmenté et passe de 60 à 65 ans.
2. La définition de la notion de « pompier » pour le calcul du nombre d'années de carrière visées dans le tableau 1/50^e : les années de carrière en tant que pompier comprennent les années de carrière prestées comme pompier professionnel et pompier volontaire travaillant en accessoire d'une activité professionnelle rémunérée (la notion de pompier volontaire sera définie par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres). Pour le calcul des années de carrière, il est tenu compte des années prestées comme pompier (pompier professionnel et volontaire), ainsi que des autres années prestées dans le cadre d'autres fonctions rémunérées. Si les prestations de carrière comprennent des services avec des tantièmes différents, le calcul de la durée totale de carrière prendra en compte les prestations au prorata de chaque tantième.

Aménagement de fin de carrière pour les pompiers:

Un système d'aménagement de fin de carrière sera négocié avec les communes et les zones pour les pompiers de 56 ans et plus afin de leur offrir, à leur demande, une fonction non opérationnelle de jour ou toute autre fonction alternative adaptée. Les conditions de travail et les formations pour les pompiers seront améliorées afin qu'elles soient adaptées aux besoins et aux risques de la fonction. Le statut des pompiers sera adapté de manière à assurer la sécurité juridique et à répondre aux problèmes urgents auxquels l'on est confronté, comme la question du temps de travail et des fins de carrière.

La concertation informelle, qui a notamment trait au statut, à la formation, à la sécurité et à la fin de carrière (éventuels jours de congé supplémentaires en fonction de la durée de la carrière, éventuelles adaptations au congé préalable à la mise à la pension susmentionné, création de nouvelles fonctions de formateurs, etc.), débutera à partir du mois de mars. Les administrations locales et la Région de Bruxelles-Capitale seront impliquées dans cette concertation.

6. Mesures transitoires complémentaires pour les personnes qui sont sur le point de prendre leur pension

Mesure transitoire 1 :

Il ressort clairement de la formulation de la règle générale que, durant la période transitoire l'âge de la pension et la durée de la carrière augmenteront de manière progressive, respectivement de six mois et d'un an. Quiconque satisfait, à un moment donné, aux conditions de retraite anticipée, conserve ces conditions et ce, peu importe la future date effective de la pension.

Exemple : le fonctionnaire qui, au plus tard le 31 décembre 2012, remplit les conditions d'âge et de carrière pour prendre sa pension anticipée peut, de son propre gré et à sa demande, obtenir une pension anticipée à partir du 1^{er} janvier 2013

Cette garantie reste d'application en cas de passage dans une autre catégorie de personnel. Tout travailleur qui, à un moment donné, ouvre son droit à une pension anticipée dans une certaine catégorie de personnel et passe ensuite dans une autre catégorie de personnel où il ne remplit pas (encore) les conditions de mise à la pension au moment de ce passage, conserve toutefois le droit de partir à la pension anticipée, à la date qu'il choisit librement.

Exemple : le conducteur de train de 56 ans qui, en 2013, remplit les conditions d'âge et de carrière dans son régime particulier (c.-à-d. au moins 55 ans et 30 ans de service en tant que personnel roulant) mais qui décide de continuer à travailler deux années supplémentaires dans l'administration jusqu'à l'âge de 58 ans, peut, de son propre gré et à sa demande, obtenir une pension anticipée en 2015 puisqu'il remplissait déjà les conditions en 2013.

Mesure transitoire 2 :

Quiconque dans le secteur public ne remplit pas en 2012 les conditions de carrière et d'âge du secteur privé (35 ans et 60 ans), appartient aux cohortes d'âge de 57, 58, 59, 60 ou 61 ans et, qui sous l'ancien régime, se trouvait à un ,deux ou trois ans de la pension anticipée, pourrait dans un certain nombre de cas, dans le nouveau régime, devoir travailler trois, quatre ou cinq années de plus que prévu.

C'est pourquoi il est prévu à titre transitoire que le nombre d'années de travail supplémentaires soit limité à deux années.

31 décembre 2012		Age de la retraite anticipée		
Age	Carrière	Ancien régime	Nouveau régime	mesure transitoire
61	34	62	65 (+3)	64
60	34	61	65 (+4)	63
60	33	62	65 (+3)	64
59	36	60	63 (+3)	62
59	35	60	64 (+4)	62
59	34	60	65 (+5)	62
59	33	61	65 (+4)	63
59	32	62	65 (+3)	64
58	35	60	63 (+3)	62
58	34	60	64 (+4)	62
58	33	60	65 (+5)	62
58	32	61	65 (+4)	63
57	34	60	63 (+3)	62
57	33	60	64 (+4)	62
57	32	60	65 (+5)	62

7. Calcul du montant de la pension: adaptation jusqu'à 1/48^e des tantièmes avantageux

Pour des raisons historiques, le secteur public offre plusieurs tantièmes avantageux permettant d'atteindre plus rapidement une pension maximale.

Les principaux concernent :

- 1/20 pour le culte catholique et les membres des Comités permanents P et R;
- 1/30 pour la magistrature, les professeurs d'université, le culte catholique, les médiateurs et la Cour des comptes
- 1/35 pour la magistrature
- 1/25 pour les 15 premières années pour les commissaires d'arrondissement (adjoint)
- 1/12 pour les 7 premières années en pour les (vice-) gouverneurs de province

Commentaire [EM1]: Ok s'il s'agit de la fonction d'ombudsman mais si c'est en général il vaut mieux utiliser "médiateurs"

Règle générale :

Ces tantièmes avantageux seront relevés à 1/48 pour les années de service à partir du 1^{er} janvier 2012..

Cette règle implique que, pour une carrière complète à 1/48, l'intéressé atteindra la pension maximale après 36 années de service, au lieu de 22 ans et 6 mois comme c'est le cas dans le régime actuel calculé sur la base de 1/30.

Mandataires communaux :

Le calcul de la pension des mandataires communaux diffère sur plusieurs points de celui des fonctionnaires : il s'agit d'un calcul selon la formule $(a \times 3,75 \times t) / (100 \times 12)$, où a représente le salaire annuel et t la durée de la carrière exprimée en mois. Par cette formule, les mandataires communaux atteignent la pension maximale après 20 ans.

Le projet de loi remplace cette formule par $(a \times 3,75 \times t) / (180 \times 12)$, pour les périodes de mandat à compter du 1^{er} janvier 2012.

Par conséquent, selon la nouvelle formule, la pension maximale pour une carrière complète n'est atteinte qu'après 36 ans, ce qui correspond à la règle de 1/48.

Mesures transitoires prévues par la loi (pour les personnes nées avant 1957) :

Les personnes ayant déjà atteint l'âge de 55 ans au 1^{er} janvier 2012 conservent l'actuel mode de calcul de pension, avec un tantième avantageux.

8. Calcul du montant de la pension : prise en compte et admissibilité des périodes d'interruption de carrière pour les statutaires

Qu'est-ce qui n'est PAS modifié par la nouvelle réglementation en matière de pension ?

Comme c'était déjà le cas avant la réforme des pensions, les périodes d'interruption de carrière et autres périodes d'absence déterminées ne sont prises en compte pour le calcul de la pension du secteur public qu'à concurrence d'un certain pourcentage des années de services effectivement prestées.

La règle existante des 20-25 % relative à l'admissibilité du total des congés et absences reste donc inchangée. La règle existante relative à l'admissibilité en « périodes » reste également inchangée.

À cet effet, une période d'interruption de carrière peut toutefois être prise en compte :

- soit gratuitement : les douze premiers mois et éventuellement encore 24 mois supplémentaires pour les périodes durant lesquelles le membre du personnel ou son conjoint résidant sous le même toit, perçoit des allocations familiales pour un enfant de moins de six ans (l'interruption de carrière motivée). Cette période ne correspond pas nécessairement aux deuxième et troisième années d'interruption de carrière ;
- soit par le versement de cotisations personnelles pour les périodes non couvertes par une telle exemption. Les versements s'opèrent toujours sur base volontaire.

Ces périodes d'interruption de carrière ne peuvent toutefois jamais excéder la durée des prestations de carrière effectives, sont dans tous les cas limitées à un nombre maximum de mois calendrier et sont, le cas échéant, éventuellement aussi limitées au pourcentage des services réellement prestés, mentionné à l'alinéa 1^{er} (= crédit carrière). La fixation de cette limitation complémentaire relève d'un calcul complexe, qui n'est possible qu'à la veille de la mise à la retraite, lorsque la carrière complète est connue.

Pour définir les durées précitées, l'on compte toujours en mois calendrier complets et ce, que l'interruption de carrière soit à temps plein ou à temps partiel.

Qu'est-ce qui EST modifié par la nouvelle réglementation en matière de pension ?

1. La règle des 60 mois maximum d'admissibilité qui existait avant la réforme des pensions est maintenue. À partir de l'âge de 55 ans, 120 mois supplémentaires sont admissibles avec pour conséquence que la durée totale des périodes admissibles est portée au maximum à 180 mois suivant les conditions mentionnées ci-après.

2. Les interruptions de carrière totale ou partielle (1/2 ou 1/5) prises à partir du 1^{er} janvier 2012 sont encore admissibles pour le calcul de la pension à concurrence de 60 mois maximum (cf. point 3) et ce, jusqu'à l'âge de 55 ans. La période de douze mois peut éventuellement être prolongée de 24 mois supplémentaires pour les périodes durant lesquelles le membre du personnel ou son conjoint résidant sous le même toit, perçoit des allocations familiales pour un enfant de moins de 6 ans (l'interruption de carrière motivée). Cf. point 3.

Remarque ! La loi du 28 décembre 2011 prévoyait que l'interruption de carrière demandée auprès de l'employeur avant le 28 novembre 2011 et reçue par l'ONEM avant le 24 décembre 2011 ne tombe pas sous la limitation des douze mois. Cette disposition est adaptée comme suit : l'interruption de carrière demandée auprès de l'employeur avant le 28 novembre 2011, reçue par l'ONEM avant le 1^{er} mars 2012 et prenant effet au plus tard le 2 avril 2012 ne tombe pas non plus dans la limite des 12 mois. En outre, l'interruption de carrière qui correspond immédiatement à un congé parental demandé à l'employeur avant le 28 novembre 2011, reçue par l'ONEM avant le 1^{er} mars 2012 et prenant effet au plus tard le 2 avril 2012, ne tombe pas non plus sous la limitation des douze mois.

3. Une première période à l'intérieur de laquelle le maximum de 60 mois d'interruption de carrière sont admissibles, démarre lors du recrutement. Pendant cette première période, l'admissibilité gratuite de douze mois (prolongeable de maximum 24 mois en cas d'enfant à charge) est possible :

- soit par une période de douze mois d'interruption de carrière complète (prolongeable de 24 mois en cas d'enfant à charge)
- soit une période de douze mois d'interruption de carrière à mi-temps (prolongeable de 24 mois en cas d'enfant à charge)
- soit une période de 60 mois d'interruption de carrière d'1/5

Commentaire [EM2]: Ook 'charge d'enfant' gevonden

4. Une période supplémentaire de 120 mois maximum est admissible pour quiconque atteint l'âge de 55 ans à partir du 31 décembre 2011 . Pendant cette deuxième période, l'interruption de carrière d'1/5 peut être admissible gratuitement pendant 120 mois.

En cas d'interruption de carrière à mi-temps, l'admissibilité est limitée à 7 ans ou 84 mois ; en cas d'interruption de carrière à 1/3 de temps, l'admissibilité est limitée à 8 ans ou 96 mois ; en cas d'interruption de carrière à 1/4 de temps, l'admissibilité est limitée à 9 ans ou 108 mois, dont :

- 12 mois 1/2 temps sont gratuitement admissibles (prolongeables de maximum 24 mois en cas de charge de famille)
- la période restante est régularisable avec cotisations personnelles

5. Les formes d'interruption de carrière « thématiques » (congé pour soins palliatifs, congé parental et assistance ou soins à un membre malade du ménage ou de la famille) prises à partir du 1^{er} janvier 2012 sont toujours admissibles gratuitement, sans que la règle des 60 mois ou des 20%-25% ne soit d'application.

6. Les choix faits dans le passé de ne pas valider des périodes d'interruption de carrière peuvent avoir aujourd'hui de lourdes conséquences sur l'ouverture du droit à la pension anticipée. Le problème se pose uniquement pour les périodes d'interruption de carrière complète qui n'ont pas été régularisées. Pour les interruptions de carrière partielles, les prestations restantes (à temps plein) entrent en effet en ligne de compte pour l'ouverture du droit à la pension anticipée.

titre de mesure transitoire, toutes les périodes d'interruption de carrière complète qui peuvent être validées selon les anciennes règles mais qui n'ont toutefois pas été validées dans le passé, comptent gratuitement pour la détermination du nombre d'années de carrière.

Attention : Cela ne vaut pas pour l'obligation des cinq années de service admissibles pour l'ouverture du droit à la pension sans des bonification pour diplôme, pour le calcul de la pension dans le secteur public, et encore moins pour le calcul de la pension à proprement parler.

Quid des périodes régularisées avant la nouvelle réglementation en matière de pensions ?

La nouvelle réglementation en matière de pensions porte pas préjudice aux droits à la pension créés soit gratuitement soit par une régularisation avant l'introduction de la nouvelle réglementation en la matière. Il va de soi que la règle des 20% -25% n'a pas été modifiée.

9. Calcul du montant de la pension : prise en compte et admissibilité des périodes d'interruption de carrière pour les contractuels

En ce qui concerne les assimilations, c'est le règlement des salariés qui s'applique aux contractuels. En deçà de l'âge de 60 ans, une assimilation est valable pendant une seule année civile pour l'interruption de carrière totale ou à mi-temps et pendant 5 ans pour une interruption de carrière à un cinquième temps. Si, pour un motif exceptionnel, elle est prise à mi-temps, la première année d'interruption de carrière sera totalement assimilée.

Une assimilation est également prévue pour les 24 mois supplémentaires pour les périodes durant lesquelles le membre du personnel ou son conjoint résidant sous le même toit perçoit des allocations familiales pour un enfant de moins de 6 ans (l'interruption de carrière motivée).

S'agissant des crédits-temps à mi-temps spécifiques aux fins de carrière, une assimilation basée sur le salaire lié au montant du droit annuel minimum s'applique à compter de l'âge de 55 ans à 60 ans et ce, pour autant que les assimilations susmentionnées sont épuisées (21.326,67 euros). Une assimilation de cinq ans est prévue à compter de l'âge de 60 ans pour les interruptions de carrière à un cinquième temps. Quant à l'interruption de carrière à mi-temps, une assimilation supplémentaire de deux années civiles est appliquée à partir de l'âge de 60 ans ainsi que, pour autant que les assimilations susmentionnées sont épuisées, une assimilation basée sur le salaire lié au montant du droit annuel minimum (21.326,67 euros).

Le personnel des universités libres (KUL, VUB, ULB, UCL, etc.) et le personnel contractuel non subsidié de l'enseignement libre maternel, primaire et secondaire qui tombent dans le système du crédit-temps du secteur privé (CCT 77bis et AR12.12.2001), bénéficient des admissibilités prévues pour les crédits-temps dans le secteur privé.

10. Calcul du montant de la pension : limitation de la prise en compte du départ anticipé à mi-temps et semaine volontaire de quatre jours

La réforme des pensions prévoit aussi de nouvelles règles relatives à l'admissibilité des périodes d'absence en ce qui concerne la réintroduction annoncée du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours.

Pour les personnes âgées de moins de 55 ans, à partir du 31 décembre 2011, une période maximale de 60 mois de semaine volontaire de quatre jours peut être admissible gratuitement. Une période de semaine volontaire de quatre jours sera déduite de la période maximale de 60 mois admissible gratuitement pour l'interruption de carrière avant l'âge de 55 ans. Ceci vaut aussi pour quiconque se trouvait déjà, avant le 31 décembre 2011, dans le régime de la semaine volontaire de quatre jours : pour eux, le compteur sera remis sur zéro. Ces personnes peuvent encore prendre 60 mois de semaine volontaire de quatre jours, qui seront admissibles gratuitement.

En cas d'épuisement des cinq années de semaine volontaire de quatre jours, les personnes intéressées ont le droit de continuer de travailler à temps partiel, sans toutefois toucher de prime et sans admissibilité.

Toute personne âgée de 55 ans et qui, à partir du 31 décembre 2011, accède au régime du départ anticipé à mi-temps ou de la semaine volontaire des quatre jours, peut le faire jusqu'à l'âge de 65 ans. En cas de semaine volontaire de quatre jours, la période complète de dix ans est admissible gratuitement. En cas de départ anticipé à mi-temps, l'admissibilité gratuite est limitée aux sept premières années ou à 84 mois. Pour les travailleurs qui combinent une interruption de carrière à mi-temps avec un départ anticipé à mi-temps, l'admissibilité est limitée aux sept premières années ou à 84 mois.

Assimilations Interruption de carrière – Loi Vande Lanotte

	Assimilations Secteur privé Crédit-temps	Admissibilité Secteur public Interruption de carrière des agents statutaires et Loi VDL	Assimilations Secteur public Interruptions de carrière des agents contractuels
Avant 55/60 ans	Avant 60 ans 1 an = 1 an temps plein Ou = 1 an ½ Ou = 5 ans ½ Si motif spécial, = deuxième année ½ assimilée	Avant 55 ans 60 mois = 1 an temps plein gratuit Ou = 1 an ½ gratuit Ou = 5 ans 1/5 gratuit (+ év. 24 mois temps plein ou ½ gratuits pour soins enfant < 6 ans) Loi VDL Manne maximum qui contient les assimilations IC 60 mois 1/5	Avant 60 ans 1 an = 1 an temps plein Ou = 1 an ½ Ou = 5 ans 1/5 Si motif spécial, = deuxième année ½ assimilée
Après 55 ans	De 55 ans à 59 ans inclus : si la manne pour les 55 ans est épuisée, droit annuel minimum À partir de 60 ans : = 5 ans 1/5 Ou = 2 ans ½ 3 années restantes : droit annuel minimum, si la manne pour les 55 ans est épuisée	Après 55 ans : Interruption de carrière 120 mois 1/5 gratuits Ou 84 mois ½ ou 96 mois 1/3 ou 108 mois 1/4 admissibles dont 12 mois 1/2 gratuits (év. 24 mois ½ gratuits pour soins enfant < 6 ans) Période restante ½ régularisable Loi VDL Manne maximum qui contient les assimilations IC 120 mois 1/5 84 mois 1/2	De 55 ans à 59 ans inclus : si la manne pour les 55 ans est épuisée, droit annuel minimum À partir de 60 ans : = 5 ans 1/5 Ou = 2 ans ½ 3 années restantes : droit annuel minimum, si la manne pour les 55 ans est épuisée
Entreprise en restructuration/difficulté	Assimilé	Inexistant	Inexistant
Crédit-temps motivé/ interruption de carrière motivée	Max 4 ans = 4 ans temps plein Ou = 4 ans ½ Ou = 4 ans 1/5	24 mois gratuits pour soins à un enfant < 6 ans	24 mois gratuits pour soins à un enfant < 6 ans
Congés thématiques	Assimilation illimitée	Admissibilité illimitée et gratuite	Assimilation illimitée

Mis en forme : Français (France)

11. Calcul de la pension : remplacement du salaire moyen des 5 dernières années par celui des 10 dernières années de service

Règle générale :

À partir du 1^{er} janvier 2012, le montant de la pension est calculé sur la base des dix dernières années de service et ce, pour tous les régimes de retraite du secteur public.

Exception 1 (mise à la retraite pour cause de maladie-minimum maladie):

Les personnes mises à la pension pour cause d'inaptitude physique peuvent, sous conditions et si nécessaire, demander un supplément de pension, à condition que le montant minimum garanti de pension n'est pas atteint. Ce montant minimum garanti est calculé sur la base du traitement moyen des cinq dernières années de service. Il est cependant limité à un montant maximum et un montant plancher. Dans le cas présent, la réforme des pensions ne modifie rien.

Exception 2 (personnel du Groupe SNCB et autres agents de l'État, pour lesquels la pension est aujourd'hui calculée sur la base de moins de cinq ans) :

Contrairement aux autres régimes, avant la réforme des pensions les pensions du Groupe SNCB n'étaient pas calculées sur la base du traitement des cinq dernières années mais sur la base du dernier traitement. C'est pourquoi, à partir du 1^{er} janvier 2012, le calcul de la pension sera effectué sur la base des quatre dernières années de service pour cette catégorie de personnel. La même règle sera applicable pour les autres agents de l'État, pour lesquelles la pension est calculée à ce moment sur une base de moins de cinq années. Pour ceux-ci le calcul sera effectué également sur base des traitements des quatre dernières années.

Exception 3 (fonctionnaires bénéficiant des pensions les plus faibles) :

Si le montant de la pension – calculé sur la base du traitement moyen des dix dernières années de carrière ou de la durée complète de la carrière si celle-ci est supérieure à cinq ans mais inférieure à dix ans – est inférieur au montant à déterminer par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la pension est à nouveau calculée sur la base du traitement moyen des cinq dernières années de carrière, sans que le nouveau montant ne puisse être supérieur au montant susmentionné.

Mesures transitoires dans la loi (personnes nées avant 1962)

Les personnes qui, au 1^{er} janvier 2012, avaient déjà atteint l'âge de 50 ans conservent le mode de calcul actuel de leur pension, autrement dit, avec le traitement de référence actuel.

12. Renseignements complémentaires: brochures sur les pensions.

Sur le site Internet du SdPSP www.sdpsp.be, les brochures procurant les informations complémentaires suivantes sont disponibles :

1. « Pensions de retraite du secteur public », sur la façon de calculer la pension de retraite ;
2. « Interruptions de carrière et périodes d'absence. Quelle en sont les conséquences sur ma pension ? »

Cliquez sur http://www.pdos-sdpsp.fgov.be/pdos/publications/publications_1026.htm

Pour l'essentiel, ces brochures demeurent valables en 2012, mais seront adaptées dans les meilleurs délais à la réglementation modifiée.

13. Renseignements complémentaires : centre de contact et Points pensions

Le **centre de contact** du SdPSP est disponible :

- Par téléphone au +32 (0)2 558 6000 (prochainement via un numéro vert)
- Par courrier électronique à l'adresse CC@pdos.fgov.be
- Par courrier à l'adresse SdPSP, Place Victor Horta 40 boîte 30, 1060 Bruxelles
- Tous les jours ouvrables de 9 h à 12 h et de 13 h à 17 h (jusqu'à 16 h le vendredi)

Les **Points pensions** permettent également de contacter facilement le SdPSP. Chaque Point Pension dispose de collaborateurs qualifiés, ayant de longues années d'expérience. Toute personne qui souhaite des renseignements généraux ou concrets concernant sa pension en tant que fonctionnaire, ainsi que des renseignements généraux à propos des pensions des travailleurs salariés et indépendants peut s'informer auprès d'un Point Pension. Les adresses se trouvent sur les pages http://www.pdos-sdpsp.fgov.be/pdos/contact/contact_1035.htm et http://www.pdos-sdpsp.fgov.be/pdos/pdf/publications/flyer_pp_nl.pdf.

Code de champ modifié

Code de champ modifié

Code de champ modifié

Code de champ modifié