

**Rapport - Raad van 07/09/2020**

Onderwerp : SEC - Aanpassing van het administratief en geldelijk statuut voor de personeelsleden van de Stad Brussel.

Het huidige personeelsstatuut trad in werking op 1 januari 2017. Sindsdien werden enkel punctuele aanpassingen aangebracht.

Drie jaar na de inwerkingtreding van dit statuut, wordt een meer globale herziening voorgelegd. Dit ontwerp werd goedgekeurd door het College op 05.12.2019 en werd begin januari geagendeerd op het onderhandelingscomité. Een protocol van akkoord werd bereikt met de vakbonden op 26.06.2020.

Een hele reeks wijzigingen zijn technische verbeteringen of aanvullingen die ten gronde niets wijzigen.

De andere, inhoudelijke wijzigingen worden hierna samengevat :

Inzake de loopbaan :

1. In artikel 14 worden de voorwaarden voor de erkenning van beroepsbekwaamheidsbewijzen als toegang voor de aanwerving in de niveaus B, C en D toegevoegd conform het besluit van de Brusselse Regering van 04.05.2017 inzake de aanwerving van het personeel van de lokale besturen;
2. In artikel 34 wordt de mogelijkheid voorzien dat ook andere personeelsleden dan het departementshoofd deel uitmaken van een selectiecommissie voor de rangen A6 en hoger, in zoverre het jurylid een hogere rang heeft dan de te begeven betrekking;
3. In artikel 50 wordt de mogelijkheid voorzien om de verlenging van de statutaire stage te moduleren tussen 6 en 12 maanden (voordien enkel 12 maanden);
4. In artikel 68 wordt de toegang tot een graad van rang A6 tot en met A8 via bevordering mogelijk gemaakt voor personeelsleden vanaf de rang A1 (voordien A4) om te vermijden dat in desgevallend geval, de betrokken personeelsleden ontslag moeten nemen als statutair personeelslid met een negatieve impact op hun pensioenrechten;
5. De toegangsvoorwaarde voor de deelname aan bevorderingsexamens voor het hogere niveau wordt verlaagd van 4 naar 3 jaar niveau-anciënniteit (meerdere artikels);
6. In artikel 82 en 83 wordt voorzien dat de tweede module van de bevorderingsexamens naar de niveaus A en B intern wordt georganiseerd (voordien extern via ECTS-classificatie);
7. De procedure voor interne mobiliteit wordt vereenvoudigd en wordt vooral geïntegreerd met procedures voor externe aanwervingen (artikel 117 en volgende); op deze wijze vormt de interne mobiliteit geen aparte procedure meer en zal het aantal vacatures voor interne mobiliteit verhogen.

Inzake de verloven :

De wijzigingen in dit hoofdstuk komen voort uit federale wetswijzigingen onder meer inzake het pleegouderverlof of betreffen verduidelijkingen in de tekst;

Inzake het einde van de loopbaan :



1. In artikel 356bis wordt de mogelijkheid gecreëerd om personeelsleden toe te staan om met behoud van hun statuut verder te blijven werken na hun wettelijke pensioenleeftijd gedurende maximaal 2 jaren mits akkoord van het College over de opportuniteit en over de duur;
2. De procedure inzake het ontslag van contractuele personeelsleden wordt vereenvoudigd (artikelen 368 en volgende);
3. De ontslagprocedure inzake storend verzuim wordt eveneens vereenvoudigd en in overeenstemming gebracht met recente rechtspraak (artikel 371 en volgende); tevens wordt de recente wetgeving inzake de reïntegratie van langdurig afwezige personeelsleden omgezet in de tekst.

Inzake het pecuniair statuut :

1. De functionele loopbaan (overgang naar schaal 2 en 3) wordt verlaagd naar respectievelijk 6 en 15 jaar (in plaats van 9 en 18 jaar), ingevolge het besluit van de Brusselse Regering van 04.05.2017 inzake het pecuniair statuut voor de lokale besturen die deze wijziging oplegt per 01.07.2020;
2. Een aantal toelagen en vergoedingen worden aangepast op vraag van de departementen, maar zonder noemenswaardige impact.

Bijlagen :