



Ref. Farde e-Vergaderingen : 2428408

Nr DO : 36

Ontwerp-Besluit - Raad van 08/11/2021

Onderwerp : SEC - Belastend werk.- Aanpassing Arbeidsreglement.

De Gemeenteraad,

Gelet op de Nieuwe Gemeentewet;

Gelet op het Raadsbesluit van 20.06.2005 betreffende het Arbeidsreglement, zoals gewijzigd;

Gelet op het Raadsbesluit van 30.03.2009 betreffende het Arbeidsreglement dat van toepassing is op de hulpopvoeder die werkzaam zijn in instellingen voor kleuter-, lager- en basisonderwijs in het Franstalige regime van de Stad Brussel

Gelet op het Raadsbesluit van 05.09.2016 betreffende het administratief en geldelijk statuut van de personeelsleden, zoals gewijzigd ;

Gelet op het Raadsbesluit van 11.09.2017 betreffende het administratief en geldelijk statuut van de niet-gesubsidieerde personeelsleden ten laste van het Departement Openbaar Onderwijs, zoals gewijzigd ;

Gelet op het algemeen beleidsprogramma van de Stad (2018-2024) dat voorziet in een verbetering van de modaliteiten van de eindloopbaan, prioritair voor belastend werk, met name een collectieve arbeidsduurvermindering met behoud van loon;

Gelet op het positief advies van de vakbonden op het Comité van 26.05.2021 en van 21.09.2021;

Op voorstel van het College van Burgemeester en Schepenen,

Besluit:

Artikel 1: In het Raadsbesluit van 20.06.2005 met betrekking tot het arbeidsreglement wordt een artikel 5 bis ingevoegd:

“Artikel 5 bis.- Vermindering van de arbeidstijd op het einde van de loopbaan voor belastend werk

§1.- Aan personeelsleden die op het moment van toekenning van de maatregel aan de volgende cumulatieve voorwaarden voldoen wordt er een vermindering van de arbeidstijd toegestaan, tot één vijfde van de prestaties, zonder gevolgen voor de bezoldiging;

- 1) Zestig jaar of ouder zijn;
- 2) De arbeidsprestaties uitvoeren in een voltijds uurrooster; deze bepaling is niet van toepassing wanneer de prestaties tijdelijk worden verlaagd om medische redenen;
- 3) Op de datum van de gewenste aanvang van de arbeidstijdvermindering, een anciënniteit hebben van minstens 5 jaar bij de Stad in één of meerdere functies op de door het College goedgekeurde lijst van belastend werk.

§2.- Het College van Burgemeester en Schepenen bepaalt, op voorstel van het Directiecomité, welke functies deze bovengenoemde vermindering van de arbeidstijd toelaten. Het gaat om de beroepen die zijn opgenomen in de lijst in de bijlage.

§3.- Het personeelslid dat een vermindering van de arbeidstijd geniet, wordt beschouwd als voltijds presterende. Hij ontvangt de vastgelegde vergoeding voor voltijdse arbeidsprestaties en behoudt zijn pensioenrechten op basis van voltijdse prestaties. Overeenkomstig de artikelen 212 en volgende van het personeelsstatuut wordt het jaarlijkse verlof naar evenredigheid van de feitelijke prestaties berekend.

Overeenkomstig artikel 458 van het personeelsstatuut van de Stad Brussel blijft de toekenning van maaltijdcheques afhankelijk van de daadwerkelijke prestaties van het personeelslid.

§4 - De vermindering van de arbeidstijd aan het einde van de loopbaan moet schriftelijk, via de hiërarchie, worden aangevraagd ten minste drie maanden vóór de begindatum.

De regeling wordt van kracht op de eerste dag van de maand.

§5 - De vermindering van de prestaties kan worden georganiseerd volgens 3 verschillende tijdschema's, die in overleg tussen het betrokken personeelslid en zijn dienst worden vastgelegd, teneinde aan de behoeften van de dienst tegemoet te komen en de continuïteit ervan te waarborgen:

- prestaties op 4 van de 5 dagen;
- 3 dagen van 7 uur 30 en 2 halve dagen;
- verkorte werkuren 5 dagen op 5 (telkens 6 uur per dag).

De vermindering wordt zodanig doorgevoerd dat het personeelslid zijn werkzaamheden verricht volgens zijn uurrooster in de bijlage bij het arbeidsreglement en gespreid over een week.

§6 - Elke wijziging in de administratieve situatie, leidt automatisch tot beëindiging van de maatregel zonder voorafgaande kennisgeving.

Interne mobiliteit, bevordering of elke andere maatregel die leidt tot verandering van functie, maakt zonder opzegtermijn een einde aan deze maatregel tot vermindering van de arbeidsprestaties aan het einde van de loopbaan.

De integratiebeoordeling door de preventieadviseur/arbeidsgeneesheer van een personeelslid dat arbeidsongeschikt is en dat het werk tijdelijk of blijvend niet meer in deze functie kan verrichten en hierdoor tijdelijk of definitief een andere functie krijgt, met niet-belastend werk, maakt een einde aan de maatregel tot vermindering van de arbeidsprestaties aan het einde van de loopbaan.

§7 - Het personeelslid kan de op grond van dit reglement toegekende vermindering van de arbeidstijd beëindigen en weer voltijds gaan werken, mits de hiërarchie hiermee instemt en een opzegtermijn van drie maanden in acht wordt genomen, tenzij de hiërarchie instemt met een kortere termijn.”

Artikel 2: In het Raadsbesluit van 30.03.2009 betreffende het Arbeidsreglement dat van toepassing is op de hulpopvoeders - ook wel benoemd opvoedingsassistenten in de functielijst in bijlage - - die werkzaam zijn in instellingen voor kleuter-, lager- en basisonderwijs in het Franstalige regime van de Stad Brussel:

“Artikel 3 bis.- Vermindering van de arbeidstijd op het einde van de loopbaan voor belastend werk

§1.- Aan personeelsleden die op het moment van toekenning van de maatregel aan de volgende cumulatieve voorwaarden voldoen wordt er een vermindering van de arbeidstijd toegestaan, tot één vijfde van de prestaties, zonder gevolgen voor de bezoldiging;

- 1) Zestig jaar of ouder zijn;
- 2) De arbeidsprestaties uitvoeren in een voltijds uurrooster; deze bepaling is niet van toepassing wanneer de prestaties tijdelijk worden verlaagd om medische redenen;
- 3) Op de datum van de gewenste aanvang van de arbeidstijdvermindering, een anciënniteit hebben van minstens 5 jaar bij de Stad in één of meerdere functies op de door het College goedgekeurde lijst van belastend werk.

§2.- Het College van Burgemeester en Schepenen bepaalt, op voorstel van het Directiecomité, welke functies deze bovengenoemde vermindering van de arbeidstijd toelaten. Het gaat om de beroepen die zijn opgenomen in de lijst in de bijlage.

§3.- Het personeelslid dat een vermindering van de arbeidstijd geniet, wordt beschouwd als voltijds presterende. Hij ontvangt de vastgelegde vergoeding voor voltijdse arbeidsprestaties en behoudt zijn pensioenrechten op basis van voltijdse prestaties.

Overeenkomstig artikel 396 van het statuut van de niet-gesubsidieerde personeelsleden ten laste van het Departement Openbaar Onderwijs blijft de toekenning van maaltijdcheques afhankelijk van de daadwerkelijke prestaties van het personeelslid.

§4 - De vermindering van de arbeidstijd aan het einde van de loopbaan moet schriftelijk, via de hiërarchie, worden aangevraagd ten minste drie maanden vóór de begindatum.

De regeling wordt van kracht op de eerste dag van de maand.

§5 - De vermindering van de prestaties kan worden georganiseerd volgens 3 verschillende tijdschema's, die in overleg tussen het betrokken personeelslid en zijn dienst worden vastgelegd, teneinde aan de behoeften van de dienst tegemoet te komen en de continuïteit ervan te waarborgen:

- prestaties op 4 van de 5 dagen;



- 3 dagen van 6 uur 12 minuten en 2 halve dagen van 3 uur 6 minuten;
- verkorte werkuren 5 dagen op 5 (telkens 4 uur 58 minuten per dag).

De vermindering wordt zodanig doorgevoerd dat het personeelslid zijn werkzaamheden verricht volgens zijn uurrooster in de bijlage bij het arbeidsreglement en gespreid over een week.

§6 - Elke wijziging in de administratieve situatie, leidt automatisch tot beëindiging van de maatregel zonder voorafgaande kennisgeving.

Interne mobiliteit, bevordering of elke andere maatregel die leidt tot verandering van functie, maakt zonder opzegtermijn een einde aan deze maatregel tot vermindering van de arbeidsprestaties aan het einde van de loopbaan.

De integratiebeoordeling door de preventieadviseur/arbeidsgeneesheer van een personeelslid dat arbeidsongeschikt is en dat het werk tijdelijk of blijvend niet meer in deze functie kan verrichten en hierdoor tijdelijk of definitief een andere functie krijgt, met niet-belastend werk, maakt een einde aan de maatregel tot vermindering van de arbeidsprestaties aan het einde van de loopbaan.

§7 - Het personeelslid kan de op grond van dit reglement toegekende vermindering van de arbeidstijd beëindigen en weer voltijds gaan werken, mits de hiërarchie hiermee instemt en een opzegtermijn van drie maanden in acht wordt genomen, tenzij de hiërarchie instemt met een kortere termijn.”

Artikel 3: Hetzelfde regime als bepaald in artikel 2 van dit besluit is ook van toepassing op de hulpopvoeders - ook wel benoemd opvoedingsassistenten in de functielijst in bijlage - die werkzaam zijn in instellingen voor kleuter-, lager- en basisonderwijs in het Nederlandse regime van de Stad Brussel;

Artikel 4 : Dit besluit treedt in werking vanaf 01 januari 2022.

Bijlagen :

[Lijst belastend werk \(Raadpleegbaar op het Secretariaat van de Vergaderingen\)](#)