

**Rapport - Conseil du 07/09/2020**

Objet : SEC - Modification du statut administratif et pécuniaire pour les membres du personnel de la Ville de Bruxelles.

Le statut du personnel dans sa version actuelle est entré en vigueur le 1er janvier 2017. Depuis, quelques ajustements ponctuels ont été effectués.

Trois ans après l'entrée en vigueur de ce statut, une révision plus globale doit être introduite.

Ce projet a été approuvé par le Collège le 05/12/2019 et a été soumis au Comité de négociation début janvier. Un protocole d'accord a été conclu avec les syndicats le 26.06.2020.

Toute une série de ces changements porte sur des améliorations techniques ou des ajouts qui n'ont pas d'impact sur le fond.

Les autres modifications de contenu sont résumées ci-dessous:

Concernant la carrière:

1. À l'article 14, les conditions de reconnaissance des titres de compétence professionnelle qui permettent l'accès pour le recrutement aux niveaux B, C et D sont ajoutées conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 04.05.2017 fixant les dispositions générales en matière de recrutement du personnel communal ;
2. L'article 34 prévoit la possibilité que des membres du personnel, autres que le chef de département, fassent également partie d'un comité de sélection pour les rangs A6 et supérieurs, dans la mesure où le membre du jury a un rang plus élevé que le poste à pourvoir;
3. L'article 50 prévoit la possibilité de moduler la prolongation du stage de nomination pour une période de 6 à 12 mois (contre 12 mois uniquement auparavant);
4. À l'article 68, la promotion vers les grades A6 à A8 est ouvert par le biais de la promotion pour les agents du rang A1 (précédemment A4) afin d'éviter que, le cas échéant, les agents concernés doivent démissionner de leur poste en qualité de fonctionnaires nommés, entraînant un impact négatif notamment sur leurs droits à la pension;
5. Les conditions d'accès pour la participation aux examens de promotion du niveau supérieur passent de 4 à 3 ans d'ancienneté (plusieurs articles);
6. Les articles 82 et 83 prévoient que le deuxième module des examens de promotion aux niveaux A et B soit organisé en interne (auparavant en externe via la classification ECTS);
7. La procédure de mobilité interne est simplifiée et est principalement intégrée aux procédures de recrutement externe (articles 117 et suivants); de cette manière, la mobilité interne ne fait plus l'objet d'une procédure séparée et le nombre d'offres d'emploi pour la mobilité interne augmentera.

Concernant les congés:

Les modifications contenues dans le présent chapitre résultent des modifications apportées par la législation fédérale, notamment en ce qui concerne le congé de famille d'accueil ou des clarifications dans le texte ;



Concernant la fin de carrière:

1. L'article 356bis prévoit la possibilité de permettre aux membres du personnel de continuer à travailler après l'âge légal de la pension pendant un maximum de deux ans, sous réserve de l'accord du Collège quant à l'opportunité et la durée;
2. La procédure de licenciement des agents contractuels est simplifiée (articles 368 et suivants);
3. La procédure de licenciement pour absentéisme perturbant la bon fonctionnement du service est également simplifiée et alignée sur la jurisprudence récente (articles 371 et suivants); et la législation récente sur la réintégration du personnel absent de longue durée est transposée également dans le texte.

Concernant le statut pécuniaire:

1. La carrière fonctionnelle (passage aux échelles 2 et 3) est réduite respectivement à 6 et 15 ans (au lieu de 9 et 18 ans), suite à l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 04.05.2017 fixant les dispositions générales en matière de statut pécuniaire qui impose cette modification à partir du 01.07.2020;
2. Un certain nombre d'allocations et d'indemnités est adapté à la demande des départements, mais sans impact significatif.

Annexes :