Réf. Farde e-Assemblées : 2722314

N° OJ : **143**

Projet d'Arrêté - Conseil du 29/06/2026

Objet : CAR - Statut administratif et pécuniaire des membres du personnel de la Ville de Bruxelles - 2026.- Modifications.

Le Conseil communal,
Vu la Nouvelle Loi communale ;

Vu l'arrêté du Conseil communal du 5 septembre 2016 relatif au statut administratif et pécuniaire des membres du personnel de la Ville de Bruxelles et les modifications y apportées ;

Vu le protocole 2026/4-VB du Comité de négociation du 15 juin 2026 ;

Sur proposition du Collège des Bourgmestre et Echevins,

Arrête:

Article 1er. – A l'arrêté du Conseil communal relatif au statut administratif et pécuniaire des membres du personnel, sont apportées les modifications suivantes :
1) A l'article premier, les points « les contrats d'adaptation professionnelle PHARE » et « aux conventions d'immersion professionnelle sont ajoutés ;

2) A l'article second, les points suivants sont ajoutés entre le point « l'administration » et le point « les titres de compétences » :
- Structure administrative : tout ensemble des membres du personnel affectés à une tâche déterminée, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique. L'administration est subdivisée en unités organisationnelles de trois niveaux: départements, sections et cellules. Par ligne hiérarchique l'on entend : les préposés de l'employeur qui exercent une fonction de direction à tous les niveaux de la hiérarchie de l'administration de la Ville de Bruxelles.
-Unité organisationnelle: l'élément de base d'une administration qui permet de regrouper et d'organiser divers composants de la structure d'une organisation afin d'en faciliter la gestion ;
A la fin, les points suivants sont ajoutés :
- Égalité des chances et des aménagements raisonnables :
1§ Toute personne en situation de handicap a droit à une égalité d'accès aux emplois au sein de la Ville de Bruxelles. Lors des procédures de recrutement et tout au long de la carrière et dans tous ces aspects, des aménagements raisonnables peuvent être demandés afin de garantir l'égalité des chances, conformément à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.
§2. Ces aménagements peuvent notamment inclure : un allongement du temps de passage aux épreuves, un support technique ou humain, une salle adaptée, ou toute autre modalité jugée nécessaire par le département des Ressources humaines sur base d'un avis médical ou d'une expertise externe reconnue.
- Aménagement du travail pour raisons médicales :
§1. Lorsqu'un membre du personnel se trouve temporairement ou durablement inapte à exercer ses fonctions dans les conditions habituelles, des adaptations raisonnables de son poste, de son horaire ou de son environnement de travail peuvent être mises en œuvre.
§2. Ces adaptations sont décidées sur base d'un avis du conseiller en prévention-médecin du travail, en concertation avec le Département des Ressources humaines et le membre du personnel concerné.
§3. Le recours à ces mesures ne peut entraîner aucune conséquence défavorable sur la carrière ou la rémunération du membre du

personnel.
- Réaffectation et fonction adaptée :
§1. Le membre du personnel reconnu médicalement inapte à exercer ses fonctions peut faire l'objet d'une réaffectation à une fonction adaptée, dans la mesure où celle-ci est compatible avec ses aptitudes résiduelles.
§2. La fonction adaptée est définie comme une fonction équivalente dans un autre service, dans un cadre de travail aménagé ou avec des tâches ajustées.
§3. Le processus de réaffectation est encadré par le conseiller en prévention-médecin du travail et validé par le Département des Ressources humaines. Le membre du personnel est associé à chaque étape du processus.
§4. Le refus d'une réaffectation proposée doit être motivé et donne lieu à une concertation tripartite. ;

3) L'article 10 est modifié comme suit : « Les postes des rangs D4 et E4 ne sont ouverts que par le biais d'une procédure interne aux candidats exerçant le même emploi ou en possession du diplôme correspondant à cet emploi. Un appel public aux candidats peut être lancé lorsque la procédure interne complète et définitive n'a pas livré de lauréat.
Les postes des rangs B4 et C4 ne sont ouverts que par le biais d'une procédure interne.
Les postes des rangs A5 et A4 ne sont ouverts que par le biais d'une procédure interne. Un appel public aux candidats peut être lancé lorsque la procédure interne complète et définitive n'a pas livré de lauréat . » ;

4) A l'article 14 le mot « SELOR » est remplacé par « TRAVAILLERPOUR.BE » ;

5) A l'article 23, le deuxième alinéa est modifié comme suit : «Le Collège évalue chaque candidat en distinguant ceux ayant obtenu une évaluation favorable et ceux ayant obtenu une évaluation défavorable. L'appréciation des candidatures est motivée»;

6) A l'article 28, 2ème ailinéa, le mot « sexes » est modifié par « genres » et les mots «, sauf en cas de force majeure. » sont ajoutés ;

7) A l'article 29,
- le premier alinéa est modifié comme suit : « A l'issue de la deuxième partie, le comité de sélection évalue chaque candidat en distinguant ceux ayant obtenu une évaluation favorable et ceux ayant obtenu une évaluation défavorable. L'évaluation des candidatures est motivée. » ;
- au dernier alinéa, « Les candidats jugés aptes » est modifié en « Les candidats ayant obtenu une évaluation favorable » et « expliquer » est remplacé par « présenter » ;

8) L'article 31 est modifié comme suit : « Le Conseil décide de l'engagement et de la nomination des chefs de département » ;

9) A l'article 34, le mot « sexes » est modifié par « genres » et les mots «, sauf en cas de force majeure. » sont ajoutés ;

10) A l'article 35, le premier alinéa est modifié comme suit : «Le comité de sélection évalue chaque candidat en distinguant ceux ayant obtenue une évaluation favorable et ceux ayant obtenu une évaluation défavorable. L'appréciation des candidatures est motivée.» ;

11) L'article 37 est modifié comme suit : « Le Conseil décide de l'engagement et de la nomination des candidats.»;

12) A l'article 39, le mot « sexes » est modifié par « genres » et les mots «, sauf en cas de force majeure. » sont ajoutés;

13) A l'article 40, le dernier alinéa est modifié comme suit : « Le comité de sélection établit un rapport comprenant une évaluation pour chaque candidat en distinguant ceux ayant obtenue une évaluation favorable et ceux ayant obtenu une évaluation défavorable. L'appréciation des candidatures est motivée.» ;

14) A l'article 41, le mot « apte » est remplacé par « favorablement » ;

15) A l'article 47,
- La dernière phrase du premier alinéa est modifiée comme suit : « Un rapport est établi après le deuxième et le cinquième mois. » ;
- le deuxième alinéa est modifié comme suit : « Le rapport est établi par le supérieur hiérarchique, désigné par le chef de département du membre du personnel concerné. Le chef de département cosigne le rapport. » ;
- le troisième alinéa est modifié comme suit : « Le membre du personnel peut ajouter ses observations à ce rapport endéans les quinze jours calendrier à partir de la notification du rapport.» ;

16) L'article 50, le 2ème alinéa est modifié comme suit : « Le stage peut être prolongé une seule fois d'une durée de 6, 9 ou 12

mois.».;

17) A l'article 52, le 2ème alinéa est modifié comme suit : « Le rapport de stage est établi par un supérieur hiérarchique du membre du personnel concerné, désigné par le chef de département. Le chef de département ou le Directeur du membre du personnel concerné cosigne le rapport. Le rapport de stage est communiqué au stagiaire au plus tard avant la fin de la période d'évaluation du rapport suivant. »
Le 3ème alinéa est modifié comme suit : « Le stagiaire peut ajouter ses observations à ce rapport endéans les quinze jours calendrier à partir de la notification du rapport.» ;

18) A l'article 54, le 2ème alinéa est complété comme suit : « Le rapport final peut également proposer la prolongation du stage de 6, 9 ou 12 mois. ».
Le 3ème alinéa est modifié comme suit : « Le stagiaire bénéficie de quinze jours calendrier pour ajouter ses observations à partir de la notification du rapport final.» ;

19) Les articles 54bis et 54ter sont insérés après l'article 54 :
- « Art.54bis Si une prolongation du stage de 6,9 ou 12 mois est proposée, le Secrétaire de la Ville entend le stagiaire au préalable, à la demande de celui-ci. L'audition a lieu en présence du chef de département et du directeur des Ressources humaines ou de leurs délégués.
Le stagiaire peut se faire assister par un conseil de son choix.
Le Secrétaire de la Ville soumet au Collège la proposition de prolongation du stage ainsi que les pièces utiles et les déclarations du stagiaire durant l'éventuelle audition. »

- « Art.54ter. Le Collège peut décider de la prolongation du stage ou de la nomination définitive. Pendant la période de prolongation du stage, des rapports trimestriels sont établis. » ;

20) A l'article 62, le 2ème § est modifié comme suit : « Les postes des rangs E4, D4, A4 et A5 sont rendus publics dans tous les départements.
Les postes de rang C4 et B4 sont rendus publics dans le département où le poste est vacant. S'il n'y a pas de candidats qui remplissent les conditions d'admission, l'emploi vacant peut être annoncé au niveau interdépartemental. » ;

21) A l'article 82bis, au §2, « la procédure de promotion » est remplacée par « la procédure de sélection »;

22) A l'article 89 le 2ème alinéa est modifié comme suit : « Cette période d'essai peut être prolongée une seule fois pour une durée de 6, 9 ou 12 mois. Les périodes d'absence de plus de 20 jours ouvrables en une ou plusieurs fois prolongent la durée de la période d'essai par tranche d'un mois, même si le membre du personnel nommé définitivement est resté dans la position d'activité de service. Le congé annuel, les jours fériés et le congé de circonstances n'impactent pas la durée de la période d'essai. » ;

23) L'article 90, §1er est modifié comme suit : «Durant la période d'essai, des rapports sont établis tous les trois mois sur le fonctionnement du membre du personnel dans sa nouvelle fonction.
Le rapport est établi par un supérieur hiérarchique du membre du personnel concerné. Le chef de département ou le Directeur du membre du personnel concerné cosigne le rapport. Le rapport d'essai est communiqué au membre du personnel au plus tard avant la fin de la période d'évaluation du rapport suivant.
Le membre du personnel concerné peut ajouter ses observations à ces rapports endéans les quinze jours calendrier à partir de leur notification.
Les rapports sont transmis au Département Ressources humaines.
Aucun recours n'est possible contre les rapports intermédiaires. » ;

24) A l'article 93, le 2ème alinéa est modifié comme suit : « Le rapport final mentionne si le membre du personnel peut être promu dans son nouveau grade ou s'il est réintégré dans son grade précédent. Le membre du personnel dispose de quinze jours calendrier pour ajouter ses observations. »;

25) A l'article 96, la mention « ou « très favorable » » est supprimée ;

26) A l'article 103
- au § 2 la mention « de la Direction Organisation et Développement » est modifiée par « du Département Achats et Facilities »
- le 3ème alinéa du § 2 est modifié comme suit : « La Commission de sélection est composée de membres de genres différents, sauf en cas de force majeure. »
- au § 3, le 2ème alinéa est modifié comme suit : « Le comité de sélection évalue chaque candidat en distinguant ceux ayant obtenu une évaluation favorable et ceux ayant obtenu une évaluation défavorable. L'appréciation des candidatures est motivée. ;

27) A l'article 107, le mot « sexes » est modifié par « genres » et les mots «, sauf en cas de force majeure. » sont ajoutés;

28) A l'article 108, le 1er alinéa est modifié comme suit : « La Commission de sélection évalue chaque candidat en distinguant ceux ayant obtenu une évaluation favorable et ceux ayant obtenu une évaluation défavorable. L'appréciation des candidatures est motivée. » ;

29) L'article 110 est modifié comme suit : « L'unité organisationnelle Audit interne est composée de deux membres du personnel du rang A4 et deux membres du personnel du rang A1. Le Collège décide de la désignation. » ;

30) L'article 111 est modifié comme suit : « Un membre du personnel A4 est désigné pour une période non renouvelable de maximum 6 ans. Les autres candidats sont désignés pour une période indéterminée. » ;

31) A l'article 115 la mention « insuffisant » est modifiée par « défavorable ou sous réserve » ;

32) L'article 116 est modifié comme suit : « Le membre du personnel peut demander sa mobilité volontaire soit pour un poste dont le grade se situe dans le même rang que celui qu'il possède. Pour les postes qui exigent le bilinguisme, le membre du personnel doit satisfaire aux conditions relatives à la connaissance des langues, conformément aux lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, au moment de la clôture des candidatures afin de pouvoir participer à une procédure de mobilité. » ;

33) A l'article 122, le 4ème alinéa est modifié comme suit : « Le comité de sélection est composée de membres de genres différents » et les mots «, sauf en cas de force majeure. » sont ajoutés;

34) L'article 128 est modifié comme suit : «Le comité de sélection est composée par le chef de département. Il est composé d' au moins trois membres, de genres différents. » et les mots « , sauf en cas de force majeure. » sont ajoutés;

35) A l'article 129 il est ajouté que « Le membre du personnel qui ne donne pas suite aux deux premières convocations de l' instance compétente en la matière s'expose à l'application d'une sanction disciplinaire.» ;

36) Le Chapitre 12 du Titre III « L'intégration de personnes handicapées» est abrogé;

37) A la Section IV. « Disponibilité » les mots « pour cause de maladie ou accident » sont ajoutés ;

38) A l'article 155, le 2ème alinéa est modifié comme suit : « Le Département Ressources humaines décide de l'attribution de ce traitement d'attente, de même que de la date de prise d'effet. » ;

39) A l'article 156, les mots « médecin de contrôle » sont remplacés par « médecin contrôle » ;

40) Après l'article 159, une section V « La disponibilité pour cas de force majeure » est insérée ainsi qu'un article 159bis : « § 1 Lorsqu'un membre du personnel statutaire est empêché de se rendre sur son lieu de travail pendant une certaine période suite à un événement soudain, imprévisible et inévitable, et qu'il est dans l'impossibilité de pratiquer le télétravail et qu'il ne peut y être remédié par la prise d'heures de repos compensatoires, le Collège, à son initiative, peut placer le membre du personnel en disponibilité pour force majeure. Cet empêchement ne peut pas avoir été la conséquence d'un acte volontaire, même indirect du membre du personnel. § 2 Le membre du personnel statutaire qui est placé en disponibilité pour cas de force majeure perçoit un traitement à 100% pendant le premier mois et ensuite il perçoit un traitement d'attente égal à 70 % de sa dernière rétribution augmentée de l'allocation de bilinguisme. Au terme de la période de disponibilité, le traitement est calculé d'après les règles qui auraient été applicables s'il était resté en service actif. » ;

41) L'article 163, 1er alinéa, est modifié comme suit : « Le cumul d'activités professionnelles est autorisé moyennant le fait d' en informer le Collège. » ;

42) Dans la version en français uniquement, l'article 164 est complété comme suit : « Toute intention d'exercer un mandat politique doit être notifiée par écrit au Département des Ressources humaines dès la prise de fonction de ce mandat. » ; dans la version en néerlandais : « van dit mandaat » est ajouté après « bij de ambtsaanvaarding » ;

43) Après l'article 164, un article 164bis est ajouté : « La participation d'un membre du personnel dans une Commission ou dans un Conseil du secteur publique, en rapport direct avec ses fonctions au sein de la Ville de Bruxelles n'est pas soumise à une demande d'autorisation. » ;

44) A l'article 175, le premier alinéa est modifié comme suit : « Toutes les demandes sont adressées, par le biais du chef de département, au Département Ressources humaines, qui les approuve. Les formations dont le coût est supérieure à 1000,00 EUR htva doivent être approuvées par le Collège des Bourgmestre et Échevins. » ;

45) La Section IV « Les formations certifiées de type long en management public et communal » est abrogée ;

46) A l'article 186, le premier point est modifié comme suit : « les membres du personnel qui effectuent leur stage dans le cadre d'une nomination ou d'une promotion définitive » ;

47) A l'article 187 les mots « ou très favorable » sont supprimés et un 2ème alinéa est ajouté : « Au sein du Département Instruction publique, le supérieur hiérarchique peut être indifféremment un membre du personnel visé par le présent statut, un membre du personnel visé par l'arrêté du 11 septembre 2017 adoptant les statuts administratif et pécuniaire des membres du personnel non subventionné à charge du Département Instruction publique ou le directeur d'établissement scolaire ou parascolaire relevant du statut du personnel de l'enseignement.» ;

48) A l'article 191, le 4ème alinéa est modifié comme suit : « L'évaluateur convoque par écrit le membre du personnel à un entretien de planification. Il établit un rapport de l'entretien de planification à l'issue de ce dernier et le transmet au membre du personnel concerné pour prise de connaissance. A défaut de réaction du membre du personnel dans les 30 jours calendriers après réception, la prise de connaissance sera d'office considérée comme validée. » ;

49) A l'article 193, le 2ème alinéa est modifié comme suit : « A l'issue de l'entretien de fonctionnement, l'évaluateur établit un rapport y afférent et le transmet au membre du personnel concerné pour prise de connaissance. A défaut de réaction du membre du personnel dans les 30 jours calendriers après réception, la prise de connaissance sera d'office considérée comme validée. » ;

50) A l'article 195 les mots « 15 jours » sont modifiés par « 5 jours ouvrables » ;

51) A l'article 196, le 1er § est modifié comme suit : « L'évaluateur, qui ne comptait pas le membre du personnel dans son équipe pendant toute la période d'évaluation, consulte le précédent évaluateur du membre du personnel avant de procéder à l'entretien d'évaluation, pour autant que les prestations effectives couvrent une période d'au moins six mois. »
Les §§ 2 et 3 sont supprimés ;

52) Le 1er § de l'article 197 est modifié comme suit : «L'évaluateur établit un rapport d'évaluation à l'issue de l'entretien d' évaluation.
L'évaluateur a trois possibilités de mention finale : « favorable », « sous réserve » ou « insuffisant ». L'appréciation octroyée doit être dûment motivée par l'évaluateur. Une copie du rapport final est transmise au membre du personnel concerné pour prise de connaissance. Il peut y ajouter des observations. A défaut de réaction du membre du personnel dans les 30 jours calendriers après réception, la prise de connaissance sera d'office considérée comme validée.» ;

53) A l'article 200, le mot « sexes » est modifié par « genres » et les mots «, sauf en cas de force majeure. » sont ajoutés;

54) Un article 204bis est ajouté : « Le membre du personnel qui conteste la mention « sous réserve» dispose d'un délai de quinze jours calendrier, à compter de la date à laquelle il a signé le rapport pour en accuser réception, pour introduire un recours.
Ce recours est soit envoyé par lettre recommandée à la poste au Secrétaire de la Ville ou à son adjoint ou au Directeur des Ressources humaines ou à son délégué, soit remis contre récépissé à l'une de ces personnes.
Le membre du personnel est, à sa demande, entendu par le Secrétaire de la Ville ou son adjoint ou le Directeur des Ressources humaines ou son délégué. Il peut se faire assister par une personne de son choix.
Le Secrétaire de la Ville ou son adjoint ou le Directeur des Ressources humaines ou son délégué statue sur les suites à réserver à cette évaluation.
Si le membre du personnel, à l'issue de la procédure de recours, obtient la mention « favorable », il y a lieu de rétablir son traitement avec effet rétroactif si la période pendant laquelle le membre du personnel s'est vu attribuer la mention « sous réserve » n'a pas été prise en compte pour le calcul de l'ancienneté d'échelle nécessaire à l'obtention d'une échelle barémique supérieure. » ;

55) A l'article 207, §3 les mots « contractuel ou » sont ajoutés après les mots « au membre du personnel » ;

56) A l'article 213, le nombre d'heures est ajouté :
Le membre du personnel a droit à un congé annuel dont la durée est déterminée en fonction de son âge :

- le membre du personnel de moins de 50 ans : 35,5 jours (266,25 heures) ;

- le membre du personnel de 50 à moins de 60 ans : 37 jours (277,5 heures) ;
- le membre du personnel de 60 ans: 40 jours (300 heures) ;
- le membre du personnel de 61 ans : 41 jours (307,5 heures) ;
- le membre du personnel de 62 ans : 42 jours (315 heures) ;
- le membre du personnel de 63 ans : 43 jours (322,5 heures) ;
- le membre du personnel de 64 ans ou plus : 44 jours (330 heures).

C'est l'âge que le membre du personnel atteint au cours de l'année calendrier qui est pris en considération pour le calcul du nombre de jours.;

57) Un article 219bis est inséré après l'article 219 : « Lorsque le membre du personnel n'a pas épuisé entièrement son congé annuel au cours de l'année, en raison des interruptions de travail reprises ci-dessous, les jours de congé restants, avec un maximum de 20 jours, peuvent être reportés pendant maximum 24 mois :
- accident du travail et maladie professionnelle ;
- maladie ordinaire ou accident ;
- repos de maternité ou congé de paternité (article 39 de la loi sur le travail) ;
- congé de naissance (loi relative aux contrats de travail) ;
- congé d'adoption ;
- congé prophylactique ;
- congé d'accueil (article 30quater de la loi relative aux contrats de travail) ;
- congé parental d'accueil (article 30sexies de la loi relative aux contrats de travail). » ;

58) Après l'article 228, un article 228bis est inséré : « Le membre du personnel qui doit être écarté totalement de tout travail pendant la grossesse ou après le congé de maternité, est dispensé de travail et est mis d'office en congé pour la durée nécessaire, en application des articles 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de l'article 18 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.
Le membre du personnel statutaire perçoit 79 % de son salaire brut par jour pendant la grossesse et 60% de son salaire brut par jour après le congé de maternité. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service. » ;

59) L'article 244 est modifié comme suit : « . Le congé de circonstances suivant est accordé au membre du personnel à l'occasion d'un mariage ou d'un décès :

- Mariage du membre du personnel : 4 jours ouvrables ;
- Mariage d'un enfant du membre du personnel ou de son conjoint : 2 jours ouvrables ;
- Mariage d'un (beau-)frère, d'une (belle-)soeur, du (beau-)père, de la (belle-)mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père ou d'un petit-enfant du membre du personnel ou de son conjoint : le jour du mariage ;
- Décès du conjoint, d'un enfant naturel ou adoptif ou celui de son conjoint : 10 jours ouvrables à prendre dans l'année qui suit le jour du décès;
- Décès de l'enfant accueilli par le membre du personnel ou son conjoint en tant que famille d'accueil dans le cadre d'un accueil familial de longue durée au moment du décès ou dans le passé : 10 jours ouvrables à prendre dans l'année qui suit le jour du décès ;
- Décès du (beau-)père, de la (belle-)mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père, de la belle-fille, du gendre ou de leur conjoint : 4 jours ouvrables ;
- Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil dans le cadre d'un accueil familial de longue durée au moment du décès : 4 jours ouvrables ;
- Décès d'un parent ou allié du membre du personnel ou de son conjoint à n'importe quel degré, mais cohabitant sous le même toit : 2 jours ouvrables ;
- Décès d'un parent ou allié du membre du personnel ou de son conjoint au deuxième degré, mais ne cohabitant pas sous le même toit que le membre du personnel : 1 jour ouvrable ;
- Décès d'un enfant accueilli par le membre du personnel ou son conjoint en tant que famille d'accueil dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès : 1 jour ouvrable ;
- Décès d'un arrière-grand-parent ou d'un arrière-petit-enfant : le jour des funérailles.

Ce congé est accordé après présentation d'un document probant relatif à l'évènement. »;

60) A l'article 254 «, un descendant » est ajouté après le mot « ascendant » ;

61) Un article 264quater est ajouté après l'article 264ter :
- Art.264quater. Le membre du personnel souffrant d'un handicap a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa

rémunération normale, pendant le temps nécessaire pour se soumettre aux examens médicaux qui ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de travail. »;

62) Après l'article 270, un article 270bis est ajouté : « Le membre du personnel peut bénéficier d'une interruption de carrière pour aidant proche, conformément à la réglementation définie par les articles 100ter et 102ter de la loi de redressement du 22 janvier 1985.

Il doit en informer, par écrit, sa hiérarchie au moins 7 jours avant le début de l'interruption. Ce délai peut être abrégé par la hiérarchie à la demande du membre du personnel.

Le congé pour aidant proche peut être pris moyennant une interruption de carrière complète ou une réduction de 1/5 ou de 1/2 des prestations à temps plein. » ;

63) Un article 287bis est ajouté :
« Le membre du personnel a droit, dans le cadre du crédit de congé du congé de courte durée pour raisons personnelles, de s'absenter du travail pendant au maximum cinq jours, consécutifs ou non, par année civile, afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables.
C'est le membre du personnel qui détermine quelsjours il prend du congé d'aidant. Le congé d'aidant peut être pris parjours séparés ou au cours d'une période continue. Une combinaison des deux est également possible (quelquesjours séparés et quelquesjours consécutifs).

Les jours de congé d'aidant pris doivent être imputés sur le congé de courte durée pour raisons personnelles.

Le membre du personnel qui fait usage du droit au congé d'aidant doit informer au préalable son employeur, au plus tard avant le début de sa journée de travail qu'il va prendre du congé d'aidant ce jour-là. Il doit fournir aussi vite que possible à l'employeur, à l' appui de son absence, une attestation récente du médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concernée dont il apparait que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

Pendant son absence, le membre du personnel statutaire demeure dans la position administrative d'activité de service. Ce congé n'est pas rémunéré. » ;

64) A l'article 307, la phrase « Des travaux pratiques, des stages, des travaux de recherche, de l'auto-formation ou des examens n'entrent donc pas en ligne de compte pour ce calcul.» est supprimée ;
;
65) L'article 308 est modifié comme suit : « Le Département Ressources humaines décide quant à l'utilité pour le cadre de travail.
Pour obtenir le congé d'études, une attestation de réussite mentionnant le nombre d'ECTS ou le nombre d'heures de cours théoriques doit être transmise au Département Ressources humaines. » ;

66) A l'article 316, « Secrétaire communal » est remplacé par «Directeur Ressources Humaines » ;

67) A l'article 321, « le Collège » est remplacé par « le Département des Ressources humaines » ;

68) Au Titre VI. « Les congés et les dispenses de service », le Chapitre 11. « Les prestations réduites pour cause de maladie » est modifié en « Les prestations réduites pour raison médicale » ;

69) L'article 325 est modifié comme suit : « Le membre du personnel statutaire estimé apte à reprendre ses fonctions après une absence due à une maladie ou un accident de droit commun peut obtenir l'autorisation d'exercer sa fonction à temps partiel.
Cette autorisation lui est accordée par le médecin du travail en vue de se réadapter au rythme de travail normal, après une absence ininterrompue d'au moins 30 jours calendrier.
Pour des raisons organisationnelles, l'employeur peut refuser ces prestations réduites. » ;

70) Les articles 325bis, 325ter et 325quater sont insérés :
« Art. 325bis. Le membre du personnel statutaire victime d'un accident de travail ou sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle ne peut obtenir l'autorisation d'exercer sa fonction à temps partiel que s'il dispose de l'autorisation écrite du MEDEX ou de FEDRIS.

Art.325ter. Le membre du personnel statutaire qui souffre d'une maladie chronique grave, invalidante peut, après une absence

ininterrompue pour raison médicale d'au moins 30 jours calendrier, obtenir l'autorisation d'exercer sa fonction à temps partiel pour une longue période. L'autorisation est accordée par le médecin expert de la Ville, sur base d'un rapport médical circonstancié rédigé par le médecin spécialiste du membre de personnel indiquant la raison pour laquelle les prestations réduites sont nécessaires, le taux proposé et la durée. Pour des raisons organisationnelles, l'employeur peut refuser ces prestations réduites

Art.325quater. Le membre du personnel statutaire reconnue comme personne porteuse d'un handicap peut obtenir l'autorisation à effectuer des prestations réduites sans avoir été au préalable absent 30 jours pour raison médicale. Le document de reconnaissance comme personne en situation de handicap doit être transmis auparavant au Département Ressources humaines. L'autorisation est accordée par le médecin expert de la Ville, sur base d'un rapport médical circonstancié rédigé par le médecin spécialiste du membre de personnel indiquant la raison pour laquelle les prestations réduites sont nécessaires, le taux proposé et la durée.
Pour des raisons organisationnelles, l'employeur peut refuser ces prestations réduites. » ;

71) L'article 326 est modifié comme suit : « Le membre du personnel statutaire, visé à l'article 325, peut à nouveau exercer sa fonction à concurrence de 50 %, 60 % ou 80 % de ses prestations normales, pendant une période maximale de trois mois au cours de l'année calendrier, conformément à l'avis du médecin du travail.
Des prestations réduites peuvent être accordées pour une période de 30 jours calendrier.
Des prorogations peuvent être accordées pour une période équivalente, lorsque le médecin du travail estime que l'état de santé du membre du personnel statutaire le justifie.
La durée totale des périodes pendant lesquelles le membre du personnel statutaire est admis à exercer des prestations réduites pour cause de maladie ne peut excéder une durée maximale de 90 jours consécutifs.
Les prestations réduites sont effectuées quotidiennement, sauf si le médecin du travail émet une autre recommandation.
L'autorisation d'effectuer des prestations réduites pour raisons médicales est temporairement interrompue en cas d'absence pour cause de maladie, d'accident de ou sur le chemin du travail ou de maladie professionnelle. » ;

72) Un article 326bis est inséré : « Le membre du personnel statutaire, visé à l'article 325ter et 325quater, peut exercer sa fonction à concurrence de 50 %, 60%, 70% ou 80% d'un temps plein, pendant une période maximale de douze mois.
Des prorogations peuvent être accordées pour une période équivalente sur base d'un rapport médical circonstancié récent rédigé par le médecin spécialiste du membre de personnel indiquant la raison pour laquelle les prestations réduites sont nécessaires, le taux proposé et la durée.
Le membre du personnel statutaire qui, pour des raisons de santé, souhaite modifier une période de prestations réduites en cours, doit introduire une nouvelle demande auprès du médecin expert de la Ville.
Les prestations réduites sont effectuées quotidiennement, sauf si le médecin du travail émet une autre recommandation.
L'autorisation d'effectuer des prestations réduites suite à une maladie chronique grave ou un handicap est temporairement interrompue en cas d'absence pour cause de maladie, d'accident de ou sur le chemin du travail ou de maladie professionnelle. » ;

73) A l'article 327, § 1 les mots « d' un accident de droit commun, d'un accident de ou sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle » sont ajoutés après les mots «pour cause de maladie » ;

74) Un article 327bis est ajouté : « §1. Les périodes d'absence d'un membre du personnel statutaire pendant une période de prestations réduites pour cause de maladie chronique ou handicap sont considérées comme du congé. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service. Le membre du personnel statutaire bénéficie du traitement dû pour les prestations réduites, augmenté de 60 % du traitement qui aurait été dû pour les prestations non fournies.
§2. Le membre du personnel statutaire qui exerce sa fonction en prestations réduites pour cause de maladie, est tenu de prendre ses jours de congé annuel par jours entiers.
§3. Si les prestations réduites ne sont pas effectuées quotidiennement, les jours de congé annuel sont octroyés au prorata des prestations pour la période prestée dans le cadre des prestations réduites. » ;

75) A l'article 364, le 1er alinéa est modifié comme suit : « Le contrat de travail doit être rompu dans un délai de 3 jours ouvrables qui commence à courir le lendemain du jour où le Secrétaire communal a été averti des faits commis. » ;

76) L'article 366 est modifié comme suit : L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure après que la procédure déterminée au paragraphe 2 de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail a été suivie.
Le Collège constate la fin du contrat de travail pour cause de force majeure médicale. Une indemnité de préavis sera octroyée selon la clé de répartition suivante :
- pour une ancienneté de service de moins de 5 ans : 8 semaines ;
- pour une ancienneté de service entre 5 et 10 ans : 12 semaines ;
- pour une ancienneté de service entre 10 et 20 ans : 16 semaines ;

- pour une ancienneté de service de plus de 20 ans : 20 semaines. ;

77) A l'article 369, le 1er alinéa est complété comme suit : « Le Secrétaire communal peut confier cette audition au Directeur des Ressources Humaines.» ;

78) L'article 370 est modifié comme suit : «Un membre du personnel contractuel peut être licencié en cas d'absences de courte durée et répétées, perturbant l'organisation. » ;

79) A l'article 379, dernier point, le doctorant est défini comme suit : « Doctorant : terme utilisé pour le boursier, chercheur ou étudiant qui suit une formation en effectuant des prestations de travail. » ;

80) La Section II du Chapitre 2 « De la fixation du traitement » est modifiée comme suit : « Des services antérieurs admissibles » ;

81) L'article 387 est modifié comme suit : «Pour la fixation du traitement au sein d'une échelle, l'ancienneté pécuniaire est déterminée en prenant en considération les services effectifs accomplis par le membre du personnel, avant son entrée en service, comme titulaire d'une fonction rémunérée et comportant des prestations complètes ou partielles. Seules les prestations qui couvrent un mois complet peuvent être prises en compte. » ;

82) L'article 388 est modifié comme suit : « §1er - Sont seuls admissibles les services effectifs que le membre du personnel a presté antérieurement à son entrée en service à la Ville :
- dans les services de l'Union européenne ;
- dans les services de l'Etat fédéral, des Communautés, des Régions, de la Commission communautaire commune, la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Commission communautaire flamande ou dans d'autres services publics ;
- dans les administrations locales ;
- dans les institutions universitaires (faculté, université) de droit public et libres ainsi que les Hautes écoles de type universitaire et ce quelle que soit leur source de financement ;
- dans les services publics comparables à un de ceux énumérés dans les trois points ci-dessus, dans un Etat de l'Union européenne, comme ressortissant d'un des Etats membres.
Les membres du personnel engagés par des personnes morales de droit public qui ne seraient pas visées au paragraphe précédent, dans une situation juridique définie unilatéralement par l'autorité publique compétente ou, en vertu d'une habilitation de l'autorité publique par leur organe dirigeant compétent, sont considérés comme relevant des services publics.

Les services accomplis dans le secteur privé ou en tant qu'indépendant à titre principal sont admis, au prorata des prestations effectives, à concurrence de 6 années au maximum.
Cette limitation de 6 ans n'est pas applicable au membre du personnel ouvrier dont l'accès à la fonction nécessite un diplôme et/ou un certificat spécifique tel que repris au tableau des grades ainsi qu'au membre du personnel titulaire d'un grade du rang égal ou supérieur à A6.

Les services accomplis soit en qualité de chômeur mis au travail occupé par les pouvoirs publics, soit en qualité de stagiaire ONEM sont valorisés dans les mêmes conditions que ceux accomplis dans le secteur privé.

Constituent également des services admissibles pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire, pour une durée maximale de six ans, les services accomplis à titre statutaire ou contractuel dans le secteur public d'un Etat autre que ceux visés ci-dessus.

La formation accomplie par un doctorant, dans une matière en rapport avec la fonction occupée à la Ville, est admise pour autant qu' une bourse, assujettie aux cotisations de sécurité sociale, lui ait été accordée

§2. La valorisation des services visés dans la présente section, doit être demandée dans les six mois de l'entrée en service à la Ville afin d'avoir un effet à la date d'entrée en service.
Passé ce délai, ces services ne peuvent être pris en considération qu'à partir du 1er du mois qui suit la demande du membre du personnel. » ;

83) La Section III « De l'évolution de l'ancienneté pécuniaire » est insérée entre l'article 390 et l'article 391 au lieu de l'article 388 et 389 ;

84) L'article 389 est modifié comme suit : « Les services antérieurs admissibles ne peuvent être pris en considération que pour un maximum de 100% pour une même période, même si les prestations réelles sont supérieures à un temps plein. » ;

85) L'article 390 est modifié comme suit : « §1er. Les prestations de travail dont l'horaire est tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle normale sont considérées comme complètes.
§2. Les services antérieurs accomplis sous contrats qui ne correspondent pas à des prestations à temps plein sont pris en compte au prorata des prestations. Le résultat du prorata de chaque période est arrondi au nombre entier inférieur.
§3. Lorsqu'un travailleur est dans un régime à temps plein mais qu'il effectue des prestations incomplètes pendant des périodes prédéfinies, celles-ci sont prises en considération au prorata du régime de travail effectif. Toute fraction de mois entier résultant de la division est négligée.
Toutefois, lorsque ces périodes prédéfinies ont été prises en compte à temps plein pour le calcul de son ancienneté pécuniaire dans le service public où elles ont été prestées, l'ancienneté pécuniaire est reconnue comme acquise à temps plein.
De même, lorsque le membre du personnel n'a pas effectivement presté des services pendant ces périodes prédéfinies mais que celles-ci ont été prises en compte pour le calcul de son ancienneté pécuniaire dans le service public où ils ont été prestés, l'ancienneté pécuniaire est reconnue comme acquise à temps plein.
La reconnaissance visée aux deux alinéas précédents est cependant limitée à celle dont aurait bénéficié le membre du personnel s'il avait été engagé, pour la même période et les mêmes services, par la Ville.

§4. Pour l'application de l'article 388 §1er, les services ne sont pris en compte que s'ils couvrent le mois entier, le cas échéant chez plusieurs employeurs. Les mois incomplets ne sont pas pris en compte. Un mois entier comportant une période non rémunérée est également considéré comme incomplète.

§5. Par dérogation à l'article 390 §3, 1er alinéa, les prestations journalières accomplies à titre intérimaire dans le secteur privé, sont comptabilisées par heure et/ou par jour.
Le nombre global des heures de service ainsi accomplies est divisé par 7,5 et le nombre global de jours par 30.
Le quotient détermine le nombre de mois qui peuvent être pris en compte ; les chiffres après la virgule et le reste étant négligés.

§6. Les services prestés à temps plein dans l'enseignement par des membres du personnel soumis au régime des congés scolaires sur des périodes inférieures à 12 mois successifs sont pris en compte selon la formule suivante : le nombre de jours d'une période de prestations est multiplié par 1,2 et le produit est divisé par 30.
Le quotient détermine le nombre de mois, les chiffres après la virgule et le reste étant négligé.
Les services prestés à temps partiel sont valorisés au prorata, selon le même calcul.
Une année scolaire est considérée comme complète lorsque les prestations ont débutées le 1er jour de cours de l'année académique. » ;

86) L'article 391 est modifié comme suit : «§1. L'ancienneté pécuniaire évolue en prenant en considération les services effectifs accomplis par le membre du personnel, comme titulaire d'une fonction rémunérée et comportant des prestations complètes ou partielles.
§2. Les services accomplis sous contrats qui ne correspondent pas à des prestations à temps plein sont également pris en compte à 100% pour l'évolution de l'ancienneté pécuniaire. » ;

87) L'article 392 est modifié comme suit : « L'octroi des augmentations intercalaires se fait en fonction de l'ancienneté pécuniaire acquise par le membre du personnel, en tenant compte des services effectifs effectués et des services antérieurs admissibles. » ;

88) A l'article 394 les mots « ou dans un ensemble d'échelles de traitement donné. » sont ajoutés après le 1er alinéa ;

89) A l'article 395, le mot « soit » est supprimé et les mots « code 2 » sont ajoutés après le mot « traitement » ;

90) A l'article 396, le mot « soit » est supprimé et les mots « code 3 » sont ajoutés après le mot « traitement » ;

91) A l'article 402, le 2ème alinéa est modifié comme suit : « Pour les membres du personnel travaillant à temps partiel, le traitement du mois concerné est égal à un douzième du traitement annuel multiplié par le pourcentage de prestations convenu. »;

92) L'article 403 est modifié comme suit : « Lorsque le traitement du mois n'est pas dû entièrement, il est calculé sur base des heures de prestations réellement effectuées et assimilées durant le mois concerné, comme suit :
- pour les membres du personnel travaillant à temps plein, le traitement du mois concerné est égal au traitement annuel, multiplié par le nombre de jours de prestations réellement effectués et assimilés dans le régime de travail durant le mois en cause et divisé par le nombre théorique de jours de prestations à effectuer par un agent à temps plein au cours du mois concerné ;
- pour les membres du personnel travaillant à temps partiel, le montant mensuel fixé conformément à l'article 402 est proratisé en fonction du nombre de jours de prestations réellement effectués et assimilés durant le mois concerné ;

93) Dans le tableau des grades et des échelles de traitement :
- « Conseiller en prévention dirigeant » devient « Conseiller en prévention en chef » ;
- le grade « coordinateur (sanctions administratives communales) A5 est supprimé ;
- le grade « Conseiller en prévention en chef » APR5 devient « Conseiller en prévention en chef adjoint » APR5 ;
- le grade « Conseiller en prévention principal » APR4 est supprimé ;
- le grade « Médecin spécialiste » AM1,1 est supprimé ;

94) A l'article 404, §3, le 3° et le 4° sont supprimés ;

95) A l'article 406, 1er §, le 2ème alinéa est supprimé. Au §4 « le département du Personnel » est remplacé par « le département Ressources humaines » ;

96) A l'article 411, §7 « le département du Personnel » est remplacé par « le département Ressources humaines » ;

97) Un article 411bis est ajouté : « §1. L'allocation de fin d'année peut, à la demande du membre du personnel, être convertie en totalité ou en partie en un budget théorique avec lequel le membre du personnel peut choisir des avantages en faveur de la mobilité à vélo.
Les avantages que le membre du personnel choisit librement dans les limites de ce budget théorique sont exigibles dès qu'ils sont repris dans un accord individuel entre le membre du personnel et l'administration. En l'absence d'accord individuel, le droit à l' allocation de fin d'année est maintenu.
Le membre du personnel doit faire son choix de convertir l'allocation de fin d'année en totalité ou en partie au moment où il n'y a pas encore de droits acquis pour cette allocation de fin d'année.
Cela signifie que le choix de convertir l'allocation de fin d'année doit être fait au plus tard le 31 décembre de l'année civile précédant l'année civile au cours de laquelle le droit à la prime de fin d'année est acquis.
L'allocation de fin de d'année brute est réduite à concurrence du montant du budget théorique. Le solde de l'allocation de fin d'année est considéré comme une prime ordinaire et est liquidée au membre du personnel, après déduction des retenues légales. Cette prime est versée dans le courant du mois de décembre.
§2. Les modalités concrètes concernant la mobilité à vélo sont détaillées dans une annexe au règlement du travail appelée « Bike policy ». » ;

98) Au Chapitre 4 « De l'allocation pour les prestations effectuées lors de manifestations à l'Hôtel de Ville » du Titre V. « "Des allocations liées à l'exercice de la fonction » les mots « ou au Brucity » sont ajoutés ;

99) A l'article 424, 1er alinéa, les mots « , au Brucity, » sont ajoutés après les mots « à l'Hôtel de Ville » ;

100) A l'article 426, les §§ 1 et 2 sont modifiés comme suit : « Une allocation horaire forfaitaire s'élevant à 6,50 EUR à 100 % est octroyée :
1. Pour les travaux pour l'exécution desquels le membre du personnel des Départements Espaces Publics et Verts, Patrimoine public, Développement Urbain, Culture Jeunesse et Sports et Affaires citoyennes est sérieusement exposé à des contacts avec des matières de vidanges, des matières fécales, de la vermine ou des cadavres putréfiés ou en voie de putréfaction ;
2. Pour les travaux d'asphaltage et de pavage effectués par le membre du personnel du Département Espaces Publics et Verts ;
3. Pour les travaux insalubres ou dangereux accomplis dans des endroits à la fois nauséabonds, exigus et non ou peu aérés par le membre du personnel des Départements Espaces Publics et Verts, Patrimoine public et Développement urbain ;
4. Pour les travaux effectués, par le membre du personnel des Départements Patrimoine public et Développement urbain, à une hauteur de plus de 20 mètres au-dessus du niveau du sol, sur des échelles pylônes, échafaudages fixes ou volants, charpentes ou toits ; cette allocation est octroyée pour autant que le danger ne soit pas exclu par des mesures de sécurité appropriées.
5. Pour les travaux de pulvérisation, d'arrosage ou d'épandage, à l'aide de produits phytopharmaceutiques (herbicides, fongicides et insecticides) par le membre du personnel du Département Espaces Publics et Verts.

Pour les points « 2 » et « 3 », le forfait est limité à 3,25 EUR lorsque les prestations effectuées consistent à l'expertise et/ou au contrôle des travaux ainsi qu'à l'encadrement du membre du personnel chargé de l'exécution de ces travaux.

§2. Une allocation horaire forfaitaire s'élevant à 3,25 EUR à 100 % est octroyée :
1. Pour les travaux pour l'exécution desquels le membre du personnel des Départements des Espaces Publics et Verts, Patrimoine public et Développement urbain est sérieusement exposé à des contacts avec des matières organiques en décomposition autres que celles visées au 1er point du paragraphe précédent ;
2. Pour les travaux pour l'exécution desquels le membre du personnel des Départements Patrimoine public et Développement urbain est sérieusement exposé aux effets des poussières, dans des locaux fermés ou peu spacieux ;
3. Pour les travaux de désobstruction et de curage d'égouts effectués par le membre des Départements Espaces Publics et

Verts et Affaires citoyennes;
4. Pour les travaux d'entretien des arbres accomplis à l'aide d'échelles coulissantes de 16 mètres au moins par le membre du personnel du Département Espaces Publics et Verts; cette allocation est octroyée pour autant que le danger ne soit pas exclu par des mesures de sécurité appropriées ;
5. Pour les travaux anormalement insalubres, salissants et incommodes effectués par le membre du personnel des Départements Espaces Publics et Verts, Patrimoine public et Développement urbain;
6. Pour les travaux pour l'exécution desquels le membre du personnel du Département Espaces Publics et Verts est sérieusement exposé aux effets de l'eau, des marais, de la boue, de gaz, d'acides, de produits toxiques ou de matières corrosives. » ;

101) A l'article 428, § 5, les mots « le Chef du département Travaux de Voirie » sont remplacés par les mots « le Chef du département Espaces Publics et Verts »;

102) A l'article 429, le « département Culture, Jeunesse, Loisirs et Sports » est remplacé par « le département Culture, Jeunesse et Sports » ;

103) L'article 430 est modifié comme suit : « §1er. Le membre du personnel du rang A4 désigné en qualité d'auditeur au sein de la Cellule d'Audit interne pour une période non renouvelable de 6 ans bénéficie d'une allocation pendant la durée de sa mission.
§2. Le montant de cette allocation correspond à la différence entre le traitement de l'échelle de son grade effectif et celui dont il bénéficierait dans l'échelle de traitement du rang A5.
§3. L'allocation d'auditeur interne est payée à terme échu. Elle est payée dans la même mesure et d'après les mêmes modalités que le traitement si celui-ci n'est pas dû pour le mois entier.
§4. L'allocation est suspendue lorsque le membre du personnel n'exerce pas effectivement sa fonction pendant une période continue de trois mois calendrier et ce, à partir du premier
jour qui suit cette période. » ;

104) A l'article 436, §1 , les mots « ou au membre du personnel qui occupe accessoirement cette fonction » sont ajoutés après les mots « institutions scolaires et parascolaires » ;

105) A l'article 437, §3, « le département Démographie » est remplacé par « le département Affaires citoyennes » ;

106) A l'article 437bis, § 4, « le département des Finances » est remplacé par « le département Budget et Finances » ;

107) L'intitulé du Chapitre 1 du titre VII. Des interventions dans les frais de transport est modifié comme suit : «De l'indemnité pour utilisation du vélo sur le chemin du travail » ;

108) A l'article 438, le § 4 est modifié comme suit : «Toute demande d'indemnité pour utilisation du vélo sur le chemin du travail doit se faire endéans les 3 mois qui suivent le trimestre concerné sous peine d'être refusée. » ;

109) A l'article 440, § 2, le mot « annuels » est supprimé ;

110) L'article 441 est modifié comme suit : « §1er. Une intervention dans les frais de transport est accordée au membre du personnel de la Ville qui utilise les transports en commun pour effectuer régulièrement le déplacement de sa résidence habituelle à son lieu de travail et inversement.
§2. Conformément à l'Arrêté royal du 28 juillet 1962 d'exécution de la Loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés et à la convention conclue avec la SNCB, la Ville intervient dans les frais de transport sur le chemin du travail pour les abonnements SNCB. L'intervention de la Ville dans le prix de l'abonnement SNCB est déterminée en concordance avec la grille reprise dans la CCT n° 19 du Conseil National du Travail et ses évolutions.
La convention précitée permet au membre du personnel de ne payer au guichet de la SNCB que sa propre part du prix lors de l'achat de l'abonnement ou lors de sa prolongation, la Ville versant de son côté directement son intervention dans le prix à la SNCB selon les modalités convenues dans la convention. » ;

111) L'article 442 est modifié comme suit : « §1. Lorsque le membre du personnel utilise un ou plusieurs moyens de transport public sur le territoire d'un autre Etat membre, l'intervention de l'employeur est limitée à la distance entre la frontière belge et le lieu de travail en Belgique. Dans ce cas, le prix de ce (ou ces) moyen(s) de transport sera limitée au montant équivalent, établi par arrêté royal, à celui qui serait calculé pour une même distance à l'intérieur des frontières belges.
§2. La prise en charge par la Ville concerne les abonnements valides en 2ème classe. Le surplus éventuel de la 1ère classe sera pris en charge par le membre du personnel.
§3. La prise en charge précitée se limite aux abonnements valables uniquement pour un parcours SNCB. La combinaison avec les

titres de transport d'autres sociétés de transport est exclue.
§4. Le membre du personnel est tenu de choisir, parmi les titres de transport disponibles, celui qui est le plus adapté à son régime de travail, et plus particulièrement au nombre de déplacements qu'il doit effectuer entre son domicile et son lieu de travail.
§5. La partie du prix de l'abonnement qui couvre une période pendant laquelle le membre du personnel n'est plus lié soit statutairement, soit contractuellement n'est pas prise en charge.
§6. En cas d'absence de longue durée, le membre du personnel qui se trouve dans l'une des situations suivantes ne peut pas bénéficier de la prise en charge de son abonnement par la Ville :
- En disponibilité depuis 6 mois sans interruption ;
- En absence pour maladie totalement à charge de la mutuelle, depuis 6 mois sans interruption ;
- En interruption de carrière complète supérieure à 3 mois. » ;

112) A l'article 443bis, le 5ème § est supprimé ;

113) Le Chapitre 2 « De l'indemnité pour frais d'utilisation d'un téléphone mobile pour raisons de service » du Titre VIII « Des indemnités liées à la fonction » est supprimé ;

114) A l'article 446, § 3, « le département du Personnel » est modifié en « le département Ressources humaines » ;

115) A l'article 448, 1er §, « le département Travaux de Voirie » est modifié en « le département Espaces publics et Verts » ;

116) A l'article 456, §2, le montant de 4,09 EUR est remplacé par 5,60 EUR ;

117) A l'article 467, 1er § la phrase : «Ce cadeau peut également être attribué en espèces.» est ajouté et «35» et modifiée en «40»;

118) Un article 491ter est ajouté : «Le personnel ouvrier statutaire ou sous contrat à durée indéterminée, en service avant le 01.09.2026 bénéficie également de l'allocation telle que fixée à l'article 406. » ;
Le personnel ouvrier en service après le 01.09.2026 bénéficie de l'allocation après avoir obtenu le(s) brevet(s) linguistique(s). ;

119) L'article 492 est modifié comme suit : «Le présent arrêté entre en vigueur le 01.01.2017, sauf :
- les articles 3 à 94, 469 et 488, qui ont trait au cadre du personnel, aux procédures relatives à l'occupation des postes, aux conditions d'admissibilité et d'engagement, à la procédure de sélection, à l'engagement, au stage et à la nomination définitive, à la carrière hiérarchique,
- l'article 402 concernant le tableau des grades et échelles de traitement,
- l'annexe 2 relative aux grades et l'annexe 7 relative aux conditions particulières pour la promotion dans un grade de rang E4, D4, C4, B4, A4, A5, qui entrent en vigueur le premier du mois après l'approbation des nouveaux cadres organiques, et sauf :
- les articles 184 à 207 qui ont trait à l'évaluation qui entre en vigueur le 01.01.2018,
- l'article 458 relatif aux chèques repas qui entre en vigueur le 01.07.2017.
- les échelles barémiques A11, A10 et A11bis du secrétaire communal, du receveur et du secrétaire communal-adjoint fixées au 01.12.2024 de l'annexe 3 sont applicable à partir de cette même date, conformément à l'Ordonnance du 08.06.2023.
- l'annexe 5 relative aux Travaux dangereux, insalubres ou incommodes qui entre en vigueur le 01.01.2023.
- l'annexe 8 relative aux Indemnité forfaitaire pour l'acquisition d'accessoires d'habillement qui entre en vigueur le 01.01.2023.
- l'article 228bis concernant l'écartement d'un membre du personnel statutaire pendant la grossesse ou après l'accouchement qui entre en vigueur le 01.01.2027 ;
- Section V. « La disponibilité pour cas force majeure » du chapitre 13, art. 159bis §§ 1 et 2 qui entrent en vigueur le 01.01.2027
- l'article 327bis relatif au salaire d'un membre du personnel statutaire pendant une période de prestations réduites pour cause de maladie chronique ou handicap qui entre en vigueur le 01.01.2027 ;
- les articles 402 et 403 relatifs au paiement du traitement des membres du personnel travaillant à temps partiel qui entrent en vigueur le 01.01.2027 ;
- le point 3 du 3ème § de l'article 404 qui est supprimé à partir de 01.01.2027.

120) Dans l'annexe 2, le grade A5 Coordinateur (Sanctions administratives communales) est supprimé et le grade D1 Employé soins est ajouté et les anciens grades sont supprimées ;

121) Les annexes 5 à 8 sont remplacées (voir annexes) ;

Article 2. - Le présent arrêté entre en vigueur le 01.09.2026.

Annexes :

- Annexe 2 FR (Consultable au Secrétariat des Assemblées)
- Annexe 5 FR (Consultable au Secrétariat des Assemblées)
- Annexe 6 FR (Consultable au Secrétariat des Assemblées)
- Annexe 8 FR (Consultable au Secrétariat des Assemblées)
- Annexe 7 FR (Consultable au Secrétariat des Assemblées)
- Statut administratif et pécuniaire FR (Consultable au Secrétariat des Assemblées)