

MINISTERIE

VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

N. 2006 — 3827

[C — 2006/31460]

20 JULI 2006. — Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 20 juli 2006 tot regeling van de administratieve en geldelijke toestand van de contractuele personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Gelet op de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op de instellingen van openbaar nut, inzonderheid op artikel, § 11;

Gelet op de wet van 21 augustus 1987 tot wijziging van de wet houdende organisatie van de agglomeraties en de federaties van gemeenten en houdende bepalingen betreffende het Brusselse Gewest, inzonderheid op artikel 27, § 3;

Gelet op het koninklijk besluit van 8 maart 1989 tot oprichting van het Brussels Instituut voor Milieubeheer, bekrachtigd door de wet van 16 juni 1989, inzonderheid op artikel 1, § 2;

Gelet op de ordonnantie van 19 juli 1990 houdende oprichting van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp, inzonderheid op artikel 8, tweede lid;

Gelet op het koninklijk besluit van 13 maart 1991, houdende coördinatie van de wetten van 28 december 1984 en van 26 juni 1990 betreffende de afschaffing en de herstructurering van instellingen van openbaar nut en andere overheidsdiensten, inzonderheid op artikelen 9 en 16;

Gelet op de ordonnantie van 3 december 1992 betreffende de exploitatie en de ontwikkeling van het kanaal, de haven, de voorhaven en de aanhorigheden ervan in het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest, inzonderheid op artikel 17, vierde lid, gewijzigd bij de ordonnantie van 29 januari 2001;

Gelet op de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, inzonderheid de artikelen 23 en 34;

Gelet op de ordonnantie van 26 juni 2003 houdende oprichting van het Instituut ter Bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel, inzonderheid op de artikel 3;

Gelet op het koninklijk besluit van 22 december 2000, tot bepaling van de algemene principes, inzonderheid op de artikelen 2, § 1^{er}, alinea 2, 2^o, en 3;

Gelet op het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Executieve van 25 juli 1991 tot toekenning van een premie voor tweetaligheid aan het personeel dat werkzaam is bij sommige instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, gewijzigd bij de besluiten van 10 juni 1993 en 19 maart 1998;

Gelet op het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 9 mei 1995 tot regeling van de administratieve en geldelijke situatie van de contractuelen van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

Gelet op het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 20 maart 1997 tot bepaling van de specifieke nadere regelen ter uitvoering van de maatregelen tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector toepasselijk op de personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, gewijzigd bij het besluit van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 12 februari 1998;

Gelet op het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 12 juni 1997 waarbij de wijzigingen die krachtens de koninklijke besluiten van 30 december 1993, 14 oktober 1994, 7 april 1995 en 28 februari 1996, aangebracht werden aan het koninklijk besluit van 28 februari 1991 betreffende de loopbaanonderbreking in de Rijksbesturen en in andere diensten van de ministeries, toepasselijk worden gemaakt op de personeelsleden van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de instellingen van openbaar nut die van het Gewest afhangen;

Gelet op het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 18 juni 1998 houdende bijzondere bepalingen ten gunste van het contractuele informaticapersoneel van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling;

Gelet op het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 13 oktober 2005 houdende bezoldigingsbepalingen ten gunste van de leden van het administratief personeel toegewezen in de hoedanigheid van operator aan de centrale 100 van de Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp;

MINISTERE

DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

F. 2006 — 3827

[C — 2006/31460]

20 JUILLET 2006. — Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 juillet 2006 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Vu la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, notamment l'article 11, § 1^{er};

Vu la loi du 21 août 1987 modifiant la loi organisant les agglomérations et les fédérations de communes et portant des dispositions relatives à la Région bruxelloise, notamment l'article 27, § 3;

Vu l'arrêté royal du 8 mars 1989 créant l'Institut bruxellois pour la gestion de l'environnement, confirmé par la loi du 16 juin 1989, notamment l'article 1^{er}, § 2;

Vu l'ordonnance du 19 juillet 1990 portant création d'un Service d'Incendie et d'aide médicale urgente, notamment l'article 8, alinéa 2;

Vu l'arrêté royal du 13 mars 1991 portant coordination des lois du 28 décembre 1984 et du 26 juin 1990, relatives à la suppression et à la restructuration d'organismes d'intérêt public et des services de l'Etat, notamment les articles 9 et 16;

Vu l'ordonnance du 3 décembre 1992 relative à l'exploitation et au développement du canal, de l'avant-port et de leurs dépendances dans la Région de Bruxelles-Capitale, notamment l'article 17, alinéa 4, modifié par l'ordonnance du 29 janvier 2001;

Vu l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, notamment les articles 23 et 34;

Vu l'ordonnance du 26 juin 2003 portant création de l'Institut d'Encouragement de la recherche scientifique et de l'Innovation de Bruxelles, notamment l'article 3;

Vu l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux, notamment les articles 2, § 1^{er}, alinéa 2, 2^o, et 3;

Vu l'arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 25 juillet 1991 accordant une prime de bilinguisme au personnel en fonction auprès de certains organismes d'intérêt public, modifié par les arrêtés du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale des 10 juin 1993 et 19 mars 1998;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 9 mai 1995 réglant la situation administrative et pécuniaire des contractuels des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 mars 1997 déterminant les modalités particulières d'application du régime de la redistribution du travail applicables aux membres du personnel des organismes d'intérêt public qui dépendent de la Région de Bruxelles-Capitale, modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 12 février 1998;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 12 juin 1997 rendant applicables aux membres du personnel du Ministère et des organismes d'intérêt public qui dépendent de la Région Bruxelles-Capitale les modifications apportées à l'arrêté royal du 28 février 1991 relatif à l'interruption de carrière professionnelle dans les administrations et autres services des ministères par les arrêtés royaux du 30 décembre 1993, 14 octobre 1994, 7 avril 1995 et 28 février 1996;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 18 juin 1998 portant des dispositions particulières en faveur du personnel informatique contractuel de l'Office régional bruxellois de l'Emploi;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 octobre 2005 portant des dispositions pécuniaires en faveur des membres du personnel administratif affectés en qualité d'opérateur à la centrale 100 du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente;

Gelet op het akkoord van de federale Ministerraad gegeven op 7 november 2005, dat de contractuele personeelsleden van de instellingen van openbaar nut toelaat een loopbaanonderbreking te genieten om een ernstig ziek gezins- of familielid te verzorgen of in het raam van het ouderschapsverlof, bepaald in hoofdstuk 3, afdeling 2 en 3 van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 26 april 2005;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 18 mei 2005;

Gelet op het advies van de bestuursraad van de Brusselse gewestelijke Huisvestingsmaatschappij, gegeven op 5. juli 2005;

Gelet op het advies van het beheerscomité van de Brusselse gewestelijke dienst voor Arbeidsbemiddeling, gegeven op 28 juni 2005;

Gelet op het advies van de bestuursraad van de Gewestelijke Vennootschap van de Haven van Brussel, gegeven op 24 juni 2005;

Gelet op het protocol van Sectorcomité XV nr. 2005/14. van 3 oktober 2005;

Gelet op het advies van de Raad van State, gegeven op datum van 8 mei 2006 in toepassing van artikel 84, § 1, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van de Minister van Openbaar Ambt;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in dienst genomen personen bij de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, hierna «instellingen», genoemd.

De instellingen bedoeld in het eerste lid zijn degene die werden bepaald in artikel 2, § 1, van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 26 september 2002 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, hierna «statuut» genoemd.

In afwijking van de alinea 1, is dit besluit niet van toepassing op het contractuele informaticapersoneel van het Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest.

Art. 2. Personen kunnen bij arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen uitsluitend om :

1° aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen, hetzij voor in de tijd beperkte acties, hetzij voor een buitengewone toename van het werk;

2° ambtenaren te vervangen bij gehele of gedeeltelijke afwezigheid, ongeacht ze in dienstactiviteit zijn of niet, wanneer de duur van die afwezigheid tot vervanging noopt;

3° bijkomende of specifieke taken te vervullen.

Art. 3. Elke arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk afgesloten.

De werkplaats wordt in de overeenkomst vermeld. Elke wijziging van de plaats van tewerkstelling geeft aanleiding tot een bijvoegsel bij de arbeidsovereenkomst.

De overeenkomsten worden door de leidende ambtenaar en de adjunct-leidende ambtenaar of hun gemachtigde ondertekend.

Art. 4. De contractuele personeelsleden zijn onderworpen aan een proefperiode. Deze periode duurt :

- veertien dagen voor de werklieden;

- drie maanden voor de personeelsleden van de niveaus C, D en E;

- zes maanden voor de personeelsleden van de niveaus A en B.

De proefperiode mag evenwel niet langer zijn dan de helft van de duur van de overeenkomst. Zij wordt niet meer opgelegd als de beroepsbekwaamheid van het personeelslid kan worden afgeleid uit de vroegere prestaties bij de instelling waartoe hij behoort en waarvan de duur minstens gelijk is aan de proefperiode.

Vu l'accord du Conseil des Ministres fédéral, donné le 7 novembre 2005, permettant aux membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale de bénéficier de l'interruption de la carrière professionnelle pour soins à un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade ou dans le cadre du congé parental, prévue au chapitre 3, sections 2 et 3 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances donné le 26 avril 2005;

Vu l'accord du ministre du Budget, donné le 18 mai 2005;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Société du logement de la Région bruxelloise, donné 5 juillet 2005;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, donné le 28 juin 2005;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Société régionale du Port de Bruxelles, donné le 24 juin 2005;

Vu le protocole du Comité de Secteur XV n° 2005/14. du 3 octobre 2005;

Vu l'avis du Conseil d'Etat, donné le 8 mai 2006 en application de l'article 84, § 1^{er}, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Ministre de la Fonction publique;

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE I^{er}. — Dispositions générales

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux personnes engagées conformément à la loi du 3 juillet 1978. relative aux contrats de travail dans les organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale, ci-après dénommés « organismes ».

Les organismes mentionnés à l'alinéa 1^{er} sont ceux définis à l'article 2, § 1^{er}, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 septembre 2002 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale, ci-après dénommé « statut ».

En dérogation à l'alinéa 1^{er}, le présent arrêté ne s'applique pas au personnel informatique contractuel du Centre d'informatique pour la Région bruxelloise.

Art. 2. Des personnes peuvent être engagées sous contrat de travail aux fins exclusives de :

1° répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel, qu'il s'agisse soit de la mise en oeuvre d'actions limitées dans le temps, soit d'un surcroît extraordinaire de travail;

2° remplacer des agents en cas d'absence totale ou partielle, qu'ils soient ou non en activité de service, quand la durée de cette absence implique un remplacement;

3° accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques.

Art. 3. Chaque contrat de travail est conclu par écrit.

Le lieu de travail est mentionné dans le contrat. Tout changement de lieu de travail fait l'objet d'un avenant au contrat.

Les contrats sont signés par le fonctionnaire dirigeant et le fonctionnaire dirigeant adjoint ou leur délégué.

Art. 4. Les membres du personnel contractuel sont soumis à une période d'essai. La durée de cette période est de :

- quatorze jours pour les ouvriers;

- trois mois pour les membres du personnel des niveaux C, D et E;

- six mois pour les membres du personnel des niveaux A et B.

Toutefois, la période d'essai ne peut dépasser la moitié de la durée du contrat. Elle n'est plus imposée si l'aptitude professionnelle du membre du personnel peut être déduite des prestations antérieures au sein de l'organisme dont il relève d'une durée au moins équivalente à la période d'essai.

Art. 5. De rechten en plichten bepaald in de artikelen 4 tot 8 van het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot vaststelling van de Algemene Principes, zijn op hen van toepassing. ».

HOOFDSTUK II. — *Indienstneming*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 6. Om bij arbeidsovereenkomst in dienst te worden genomen moet aan volgende algemene voorwaarden worden voldaan :

- 1° niet uit zijn burgerlijke en politieke rechten ontzet zijn;
- 2° de medische geschiktheid aantonen in dezelfde gevallen en op dezelfde voorwaarden als bedoeld in artikel 33. van het statuut;
- 3° houder zijn van een diploma of studiegetuigschrift in overeenstemming met het niveau van de te verlenen graad op dezelfde voorwaarden als die welke van toepassing zijn op het statutair personeel van de instellingen;
- 4° een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de vereisten van de te verlenen betrekking.

Art. 7. De in artikel 2, 1° en 2° bedoelde contractuele personeelsleden worden in dienst genomen in een van de in artikel 7 van het statuut bedoelde wervingsgraden.

Voor de contractuele personeelsleden bedoeld in artikel 2, 1° kan de Regering van deze regel afwijken wanneer het een betrekking betreft die niet overeenkomt met een functie die gemeen is aan het ministerie en de instellingen van openbaar nut.

Art. 8. De Regering voor de instellingen van categorie A en de beheerraad of het beheerscomité voor de instellingen van categorie B stellen het aantal, de duur en het type van betrekkingen vast waarvoor er contractuele personeelsleden in dienst worden genomen om te voldoen aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften.

Art. 9. De contractuele personeelsleden die een vervangingsopdracht vervullen, treden in dienst voor een periode die niet langer mag zijn dan de duur van de vervanging.

Art. 10. De bijkomende of specifieke taken stemmen overeen met de betrekkingen uitgeoefend door :

- 1° de personeelsleden die met de schoonmaak of de restaurantbediening zijn belast (rang E1);
- 2° de adjunct-informatici (rang C1);
- 3° de garagetechnici (rang C1);
- 4° de assistent-informatici (rang B1);
- 5° de verpleegkundigen (rang B1);
- 6° de informatici (rang A1);
- 7° de financiële auditeurs (rang A2);
- 8° de informatici - diensthoofden (rang A4).
- 9° de arbeiders van het kledingatelier van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp (BHDBDMH) (rang E1);
- 10° de ploegbazen van de personeelsleden bedoeld in 1° en 9° (rang E2);
- 11° de operatoren 100 van de BHDBDMH (rang C1);
- 12° de hoofdoperatoren 100 van de BHDBDMH (rang C2);
- 13° de verpleegassistenten - opleiders van ambulanciers van de BHDBDMH (rang B1);
- 14° de monitors lichamelijke opvoeding van de BHDBDMH (rang B1);
- 15° de preventieassistenten van de BHDBDMH (rang B1);
- 16° de geneesheer van de BHDBDMH (rang A1);
- 17° de preventieattachés van de BHDBDMH (rang A1);
- 18° de sociaal afgevaardigden van de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM) (rang B2);
- 19° de coördinator van de beheersovereenkomst tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de BGHM, en tussen de BGHM en de Openbare Vastgoedmaatschappijen (rang A2);
- 20° de experts inzake duurzame huisvesting bij de BGHM (rang A2);
- 21° de experts inzake integratie van kunstwerken in sociale woningen bij de BGHM (rang A2);
- 22° de experts inzake het Huisvestingsplan van de BGHM (rang A2);
- 23° de expert verantwoordelijk voor de sociaal afgevaardigden van de BGHM (rang A2);

Art. 5. Leur sont applicables les droits et devoirs prévus aux articles 4 à 8 de l'arrêté royal du 22 décembre 2000. fixant les Principes généraux. ».

CHAPITRE II. — *De l'engagement*

Section 1ère. — Dispositions générales

Art. 6. Pour être engagé par contrat de travail, il faut remplir les conditions générales suivantes :

- 1° ne pas être déchu de ses droits civils et politiques;
- 2° justifier de la possession des aptitudes médicales dans les mêmes cas et les mêmes conditions que ceux prévus à l'article 33 du statut;
- 3° être porteur d'un diplôme ou d'un certificat d'étude en rapport avec le niveau du grade à conférer aux mêmes conditions que celles applicables au personnel statutaire des organismes;
- 4° être d'une conduite correspondant aux exigences de l'emploi à pourvoir.

Art. 7. Les membres du personnel contractuel visés à l'article 2, 1° et 2° sont engagés à un des grades de recrutement visés à l'article 7 du statut.

Pour les membres du personnel contractuel visés à l'article 2, 1°, le Gouvernement peut déroger à cette règle lorsqu'il s'agit d'un emploi qui ne correspond pas à une fonction qui est commune au ministère et aux organismes d'intérêt public.

Art. 8. Le Gouvernement pour les organismes de catégorie A et le conseil d'administration ou le comité de gestion pour les organismes de catégorie B déterminent le nombre, la durée et le type d'emplois pour lesquels il est procédé à l'engagement de membres du personnel contractuel aux fins de répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel.

Art. 9. Les membres du personnel contractuel qui effectuent une mission de remplacement entrent en service pour une période qui ne peut excéder la durée du remplacement.

Art. 10. Les tâches auxiliaires ou spécifiques correspondent aux emplois exercés par :

- 1° les membres du personnel chargés de travaux de nettoyage ou du service des restaurants (rang E1);
- 2° les techniciens informatiques (rang C1);
- 3° les techniciens de garage (rang C1);
- 4° les assistants informaticiens (rang B1);
- 5° les infirmiers (rang B1);
- 6° les informaticiens (rang A1);
- 7° les auditeurs financiers (rang A2);
- 8° les informaticiens chefs de service (rang A4).
- 9° les ouvriers de l'atelier de lingerie du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU) (rang E1);
- 10° les chefs d'équipes des membres du personnel visés au 1° et 9° (rang E2);
- 11° les opérateurs 100 du SIAMU (rang C1);
- 12° les chefs opérateurs 100 du SIAMU (rang C2);
- 13° les infirmiers formateurs d'ambulanciers du SIAMU (rang B1);
- 14° les moniteurs d'éducation physique du SIAMU (rang B1);
- 15° les assistants en prévention du SIAMU (rang B1);
- 16° le médecin du SIAMU (rang A1);
- 17° les attachés en prévention du SIAMU (rang A1);
- 18° les délégués sociaux de la Société du Logement de la Région bruxelloise (SLRB) (rang B2);
- 19° le coordinateur du contrat de gestion entre la Région de Bruxelles-Capitale et la SLRB, et entre la SLRB et les Sociétés Immobilières de service public (rang A2);
- 20° les experts en logement durable de la SLRB (rang A2);
- 21° les experts en intégration d'oeuvres d'art dans les logements sociaux de la SLRB (rang A2);
- 22° les experts du Plan Logement de la SLRB (rang A2);
- 23° l'expert responsable des délégués sociaux de la SLRB (rang A2);

24° de expert « coördinatie van het Huisvestingsplan » van de BGHM (rang A3);

25° de junioranalisten van de arbeidsmarkt bij de Brusselse Gewestelijke Dienst voor de Arbeidsbemiddeling (BGDA) (rang A1);

26° de consultants inzake diversiteit bij de BGDA (rang A1);

27° de consultants van de transversale cel in het kader van het territoriaal pact voor de werkgelegenheid bij de BGDA (rang A1);

28° de expertanalisten van de arbeidsmarkt bij de BGDA (rang A2);

29° de experts inzake overzicht van de vakbekwaamheden bij de BGDA (rang A2);

30° de experts in internationale betrekkingen inzake werkgelegenheid bij de BGDA (rang A2);

31° de coördinator van het territoriaal pact voor de werkgelegenheid bij de BGDA (rang A2);

32° de experts verantwoordelijk voor de opvolging van de beheersovereenkomst tussen de BGDA en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bij de BGDA (rang A2);

33° de expertingenieurs van het water- en milieubeleid bij de Haven van Brussel (rang A1);

34° de zeevaartexperts bij de Haven van Brussel (rang A2);

35° de attachés belast met de bevordering van het rationeel energiebeleid bij het Brussels Instituut voor Milieubeheer (BIM) (rang A1);

36° de attachés belast met de uitvoering van Europese richtlijnen bij het BIM (rang A1);

37° de experts belast met de uitvoering van de liberalisering van de energiemarkt bij het BIM (rang A2);

38° de experts belast met de uitvoering van Europese richtlijnen bij het BIM (rang A2);

39° de experts in wetenschappelijk onderzoek bij het Instituut ter bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel (IWOIB) (rang A2);

40° de secretaris van de Raad voor Wetenschapsbeleid bij het IWOIB (rang A2).

Afdeling 2. — Bevoegde overheden

Art. 11. De machtigingen tot indienstneming van contractuele personeelsleden worden verleend door :

1° voor de in artikel 2, 1°, bedoelde contractuele personeelsleden, de Regering voor de instellingen van categorie A en de beheerraad of het beheerscomité of een afgevaardigde voor de instellingen van categorie B;

2° voor de in artikel 2, 2°, bedoelde contractuele personeelsleden, de functioneel bevoegde minister of zijn afgevaardigde voor de instellingen van categorie A en de beheerraad of het beheerscomité of een afgevaardigde voor de instellingen van categorie B;

3° voor de contractuele personeelsleden van niveau A en B, bedoeld in artikel 2, 3°, de Regering voor de instellingen van categorie A en de beheerraad of het beheerscomité voor de instellingen van categorie B;

4° voor de contractuele personeelsleden van niveau C, D en E bedoeld in artikel 2, 3°, de functioneel bevoegde minister of zijn afgevaardigde voor de instellingen van categorie A en de beheerraad of het beheerscomité of een afgevaardigde voor de instellingen van categorie B.

Art. 12. De beslissing tot indienstneming wordt genomen door de functioneel bevoegde minister of zijn afgevaardigde voor de instellingen van categorie A en door de beheerraad of het beheerscomité of een afgevaardigde voor de instellingen van categorie B.

In afwijking van het eerste lid, wordt de beslissing tot indienstneming genomen door de Regering voor wat betreft de contractuelen van niveau A bedoeld in artikel 2, 3°, van de instellingen van categorie A.

24° l'expert « coordination du Plan Logement » de la SLRB (rang A3);

25° les analystes juniors du marché de l'emploi à l'Office régional bruxellois de l'Emploi (ORBEm) (rang A1);

26° les consultants en diversité à l'ORBEm (rang A1);

27° les consultants de la cellule transversale dans le cadre du pacte territorial pour l'emploi à l'ORBEm (rang A1);

28° les analystes experts du marché de l'emploi à l'ORBEm (rang A2);

29° les experts en bilan de compétences à l'ORBEm (rang A2);

30° les experts en relations internationales en matière d'emploi à l'ORBEm (rang A2);

31° le coordinateur du pacte territorial pour l'emploi à l'ORBEm (rang A2);

32° les experts responsables du suivi du contrat de gestion entre l'ORBEm et la Région de Bruxelles-Capitale à l'ORBEm (rang A2);

33° les ingénieurs experts en gestion de l'eau et de l'environnement au Port de Bruxelles (rang A1);

34° les experts en matière nautique au Port de Bruxelles (rang A2);

35° les attachés chargés de la promotion des politiques rationnelles de l'énergie à l'Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement (IBGE) (rang A1);

36° les attachés chargés de la mise en oeuvre des directives européennes à l'IBGE (rang A1);

37° les experts chargés de la mise en oeuvre de la libéralisation du marché de l'énergie à l'IBGE (rang A2);

38° les experts chargés de la mise en oeuvre des directives européennes à l'IBGE (rang A2);

39° les experts en recherche scientifique de l'Institut d'encouragement de la recherche scientifique et de l'innovation de Bruxelles (IRSIB) (rang A2);

40° le secrétaire du Conseil de la Politique scientifique à l'IRSIB (rang A2).

Section 2. — Autorités compétentes

Art. 11. Les autorisations d'engagement des membres du personnel contractuel sont accordées par :

1° pour les contractuels visés à l'article 2, 1°, le Gouvernement pour les organismes de catégorie A et le conseil d'administration ou le comité de gestion ou son délégué pour les organismes de catégorie B;

2° pour les contractuels visés à l'article 2, 2°, le ministre fonctionnellement compétent ou son délégué dans les organismes de catégorie A et le conseil d'administration ou le comité de gestion ou son délégué dans les organismes de catégorie B;

3° pour les contractuels de niveaux A et B visés à l'article 2, 3°, le Gouvernement pour les organismes de catégorie A et le conseil d'administration ou le comité de gestion pour les organismes de catégorie B;

4° pour les contractuels des niveaux C, D et E visés à l'article 2, 3°, le ministre fonctionnellement compétent ou son délégué pour les organismes de la catégorie A et le conseil d'administration ou le comité de gestion ou son délégué pour les organismes de la catégorie B.

Art. 12. La décision d'engagement relève du ministre fonctionnellement compétent ou de son délégué dans les organismes de catégorie A et du conseil d'administration ou du comité de gestion ou son délégué dans les organismes de catégorie B.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, la décision d'engagement relève du Gouvernement en ce qui concerne les contractuels du niveau A visés à l'article 2, 3°, des organismes de catégorie A.

Afdeling 3. — Indienstnemingsprocedure

Art. 13. Voor de in artikel 2, 1° en 2°, bedoelde gevallen selecteren de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal de kandidaten op voordracht van de dienst Human Resources Management van de instelling, hierna « HRM » genoemd.

De preselectie van de in het eerste lid bedoelde contractuele personeelsleden wordt door het HRM verricht.

Art. 14. Voor de in artikel 2, 3°, bedoelde gevallen heeft de indienstneming plaats na advies van een commissie belast met de selectie.

De preselectie van de in het eerste lid bedoeld personeelsleden wordt door het HRM verricht.

De commissie kan zich bovendien door een extern selectiebureau laten bijstaan.

De samenstelling van de commissie wordt door de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal bepaald; zij bestaat minimaal uit vertegenwoordigers van het HRM en van de dienst waar de betrekking te geven is.

HOOFDSTUK III. — *Arbeidsregeling en verloven**Afdeling 1. — Arbeidsregeling*

Art. 15. De arbeidsduur en de arbeidsregeling zijn dezelfde voor het contractueel personeel als voor het statutaire personeel.

Art. 16. Het contractuele personeelslid met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of van een bepaalde duur van minstens twee jaar wordt onderworpen aan een evaluatie.

Het doel van de evaluatie is de bekwaamheid en het door het contractuele personeelslid verrichte werk bij het uitoefenen van zijn functie te beoordelen.

Het contractuele personeelslid wordt na de proefperiode om de twee jaar geëvalueerd door een hiërarchische meerdere gemachtigd en aangewezen overeenkomstig dezelfde bepalingen als deze vastgelegd in artikel 120. van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 26 september 2002 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Onverminderd de toepassing van het derde lid, duurt de evaluatieperiode van het contractuele personeelslid minstens zes maanden.

Bij het begin van de evaluatieperiode heeft de gemachtigde hiërarchische meerdere een gesprek met het contractueel personeelslid, waarbij de te bereiken doelstellingen en de elementen waarop het contractueel personeelslid zal worden geëvalueerd op basis van de functiebeschrijving, worden toegelicht.

Binnen drie maanden van de evaluatieperiode heeft de gemachtigde hiërarchische meerdere een gesprek met het aan de evaluatie onderworpen contractueel personeelslid.

Het gesprek slaat op :

1° de kwaliteit en de kwantiteit van het tijdens de evaluatieperiode gepresteerde werk;

2° de eventuele wijziging van werkmethoden en -attitudes of de noodzaak van bijscholing;

3° de tijdens de volgende evaluatieperiode na te streven doelstellingen.

De gemachtigde hiërarchische meerdere stelt een evaluatieverslag op met vermelding van de datum van het gesprek, de daarin behandelde punten en de conclusies waartoe het heeft geleid. Hij kent de vermelding « positieve evaluatie » of « negatieve evaluatie » toe.

Het personeelslid kan er zijn opmerkingen aan toevoegen en ontvangt een afschrift van het evaluatierapport.

Indien de evaluatie negatief is, wordt de betrokkene na drie maanden opnieuw onderworpen aan een nieuwe evaluatie. In geval van een tweede negatieve evaluatie wordt het dossier binnen een maand verzonden naar de leidende ambtenaar en de adjunct leidende ambtenaar die beslissen over een eventueel ontslag, na het contractuele personeelslid gehoord te hebben. Deze kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Section 3. — Procédure d'engagement

Art. 13. Pour les cas visés à l'article 2, 1° et 2°, le directeur général et le directeur général adjoint sélectionnent les candidats sur proposition du service de la gestion des ressources humaines de l'organisme, ci-après dénommé « GRH ».

La présélection des membres du personnel contractuel visé à l'alinéa 1^{er} est effectuée par la GRH.

Art. 14. Pour les cas visés à l'article 2, 3°, l'engagement a lieu après avis d'une commission chargée de la sélection.

La présélection des membres du personnel visés à l'alinéa 1^{er} est effectuée par la GRH.

La commission peut en outre se faire assister par un bureau de sélection externe.

La composition de la commission est fixée par le directeur général et le directeur général adjoint; elle comprend au moins des représentants de la GRH et du service où l'emploi est à pourvoir.

CHAPITRE III. — *Du régime de travail et des congés**Section 1re. Du régime de travail*

Art. 15. La durée de travail et le régime de travail sont les mêmes pour le personnel contractuel que pour le personnel statutaire.

Art. 16. Le membre du personnel contractuel sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins deux ans est soumis à une évaluation.

L'évaluation a pour but d'apprécier la compétence et le travail effectué par le membre du personnel contractuel dans la fonction qu'il exerce.

Le membre du personnel contractuel est évalué, après sa période d'essai tous les deux ans par un supérieur hiérarchique habilité et désigné conformément aux mêmes prescriptions que celles fixées par l'article 120. de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 septembre 2002 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale.

Sans préjudice de l'application de l'alinéa 3, la période sur laquelle porte l'évaluation du membre du personnel contractuel est d'une durée de six mois au moins.

Au début de la période d'évaluation, le supérieur hiérarchique habilité a un entretien avec le membre du personnel contractuel, au cours duquel sont précisés les objectifs à atteindre et les éléments sur lesquels le membre du personnel contractuel sera évalué en rapport avec la description de fonction.

Dans les trois mois qui précèdent la fin de la période d'évaluation, le supérieur hiérarchique habilité a un entretien avec le membre du personnel contractuel soumis à l'évaluation.

L'entretien porte sur :

1° la qualité et la quantité du travail presté pendant la période d'évaluation;

2° les éventuels changements de méthodes et d'attitudes de travail ou la nécessité d'une formation complémentaire;

3° les objectifs qui seront poursuivis durant la prochaine période d'évaluation.

Le supérieur hiérarchique habilité établit un rapport d'évaluation et y mentionne la date de l'entretien, les points sur lesquels a porté ce dernier et les conclusions auxquelles il a abouti. Il attribue la mention « évaluation positive » ou « évaluation négative ».

Le membre du personnel peut y apporter ses remarques et reçoit une copie du rapport d'évaluation.

Si l'évaluation est négative, une nouvelle évaluation est faite au terme de trois mois. En cas de deuxième évaluation négative, le dossier est envoyé dans le mois au fonctionnaire dirigeant et au fonctionnaire dirigeant adjoint, qui décident du licenciement éventuel après avoir entendu le membre du personnel contractuel. Celui-ci peut se faire assister par une personne de son choix.

Art. 17. De contractuele personeelsleden zijn onderworpen aan de statutaire bepalingen inzake de onverenigbaarheden en de cumulatie van activiteiten.

Art. 18. De contractuele personeelsleden zijn onderworpen aan de statutaire bepalingen inzake interne mobiliteit, behalve het contractueel personeel bedoeld in artikel 2, 3°.

Afdeling 2. — Verloven

Art. 19. De contractuele personeelsleden genieten dezelfde verloven als degene bepaald in de hoofdstukken III, IV en VII van titel VII van Boek I van het statuut, uitgezonderd de halftijdse vervroegde uitreiding, voorzover deze regeling gunstiger is dan die bepaald bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de bijzondere wetten.

Onverminderd de bepalingen die op hen van toepassing zijn inzake loopbaanonderbreking, genieten de contractuele personeelsleden bovendien een loopbaanonderbreking voor het verzorgen van een ernstig ziek gezin of familielid of in het raam van het ouderschapsverlof bepaald door de artikelen 11 en 12 van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen.

De verloven bedoeld in de voorgaande leden worden toegekend volgens de op het statutair personeel van toepassing zijnde regels.

Art. 20. De contractuele personeelsleden mogen niet afwezig zijn als zij geen verlof of dienstvrijstelling hebben gekregen volgens de op het statutair personeel van toepassing zijnde regels.

Art. 21. Onverminderd de regels die op hen van toepassing zijn volgens de regeling in de privé-sector, vallen de wegens ziekte afwezige contractuele personeelsleden onder het medisch toezicht van de door de Regering aangestelde medische controledienst volgens de op het statutair personeel van toepassing zijnde regels.

Zij zijn onderworpen aan de reglementering van de federale administratieve gezondheidsdienst voor wat de arbeidsongevallen en beroepsziekten betreft.

Afdeling 3. — Vorming

Art. 22. De statutaire bepalingen inzake vorming zijn op de contractuele personeelsleden van toepassing.

HOOFDSTUK IV. — Bezoldigingsregeling

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 23. De contractuele personeelsleden ontvangen een bezoldiging die gelijk is aan de wedde die verbonden is aan de graad en de eerste weddenschaal die aan het statutair personeel worden toegekend voor dezelfde of een gelijkaardige functie evenals de daaraan verbonden tussentijdse verhogingen.

Art. 24. Overeenkomstig hun respectievelijk niveau, genieten de volgende contractuele personeelsleden de weddenschaal E 101, C 101, B 101 of A 101 bij hun indienstneming, de weddenschaal E 102, C 102, B 102 of A 102 wanneer zij minstens 9 jaar anciënniteit in hun functie hebben en de weddenschaal E 103, C 103, B 103, of A 103 wanneer zij minstens 18 jaar anciënniteit in hun functie hebben, voor zover zij aan de verplichte vorming hebben deelgenomen en een positieve evaluatie hebben gekregen :

1° de personeelsleden die met de schoonmaak of de restaurantbediening zijn belast;

2° de garagetechnici;

3° de verpleegkundigen;

4° de arbeiders van het kledingatelier van de BHDBDMH;

5° de operatoren 100 van de BHDBDMH;

6° de verplegers - opleiders van ambulanciers van de BHDBDMH;

7° de monitors lichamelijke opvoeding van de BHDBDMH;

8° de preventieassistenten van de BHDBDMH;

9° de preventieattachés van de BHDBDMH;

10° de junioranalisten van de arbeidsmarkt bij de BGDA.

11° de consultants inzake diversiteit bij de BGDA;

12° de consultants van de transversale cel in het kader van het territoriaal pact voor de werkgelegenheid bij de BGDA;

13° de attachés belast met de bevordering van het rationeel energiebeleid bij het BIM;

14° de attachés belast met de uitvoering van Europese richtlijnen bij het BIM.

Art. 17. Les membres du personnel contractuel sont soumis aux dispositions du statut concernant les incompatibilités et le cumul d'activités.

Art. 18. Les membres du personnel contractuel sont soumis aux dispositions du statut concernant la mobilité interne sauf en ce qui concerne le personnel contractuel visé à l'article 2, 3°.

Section 2. — Des congés

Art. 19. Les membres du personnel contractuel bénéficient des mêmes congés que ceux prévus aux chapitres III, IV et VII du titre VII du Livre I^{er} du statut, à l'exception du départ anticipé à la pension à mi-temps, pour autant que ce régime soit plus favorable que celui prévu par la loi du 3 juillet 1978. relative aux contrats de travail et les lois particulières.

Sans préjudice des dispositions qui leurs sont applicables en matière d'interruption de la carrière professionnelle, les membres du personnel contractuel bénéficient en outre de l'interruption de la carrière professionnelle pour soins à un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade ou dans le cadre du congé parental, prévue aux articles 11 et 12 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations.

Les congés visés aux alinéas précédents sont octroyés selon les modalités applicables au personnel statutaire.

Art. 20. Les membres du personnel contractuel ne peuvent s'absenter s'il n'ont pas obtenu un congé ou une dispense de service selon les modalités applicables au personnel statutaire.

Art. 21. Sans préjudice des règles qui leur sont applicables selon le régime du secteur privé, les membres du personnel contractuel absents pour cause de maladie sont soumis au contrôle médical du service de contrôle médical désigné par le Gouvernement, selon les modalités applicables au personnel statutaire.

Ils sont soumis à la réglementation du service fédéral de santé administratif pour ce qui concerne les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Section 3. — De la formation

Art. 22. Les membres du personnel contractuel sont soumis aux dispositions du statut concernant la formation.

CHAPITRE IV. — Du régime pécuniaire

Section 1re. — Dispositions communes

Art. 23. Les membres du personnel contractuel reçoivent une rémunération identique au traitement lié au grade et à la première échelle octroyés aux membres du personnel statutaire pour la même fonction ou une fonction analogue ainsi que les augmentations intercalaires qui y sont liées.

Art. 24. Suivant leur niveau respectif, les membres du personnel contractuel suivants bénéficient de l'échelle de traitement E 101, C 101, B 101 ou A 101 au moment de leur engagement, de l'échelle de traitement E 102, C 102, B 102 ou A 102 lorsqu'ils comptent au moins 9 ans d'ancienneté dans leur fonction et de l'échelle de traitement E 103, C 103, B 103 ou A 103. lorsqu'ils comptent au moins 18 ans d'ancienneté dans leur fonction, pour autant qu'ils aient suivi une formation obligatoire et obtenu une évaluation positive :

1° les membres du personnel chargés de travaux de nettoyage ou du service des restaurants;

2° les techniciens de garage;

3° les infirmiers;

4° les ouvriers de l'atelier de lingerie du SIAMU;

5° les opérateurs 100 du SIAMU;

6° les infirmiers formateurs d'ambulanciers du SIAMU;

7° les moniteurs d'éducation physique du SIAMU;

8° les assistants en prévention du SIAMU;

9° les attachés en prévention du SIAMU;

10° les analystes juniors du marché de l'emploi à l'ORBEm.

11° les consultants en diversité à l'ORBEm;

12° les consultants de la cellule transversale dans le cadre du pacte territorial pour l'emploi à l'ORBEm;

13° les attachés chargés de la promotion des politiques rationnelles de l'énergie à l'IBGE;

14° les attachés chargés de la mise en oeuvre des directives européennes à l'IBGE.

Art. 25. De volgende contractuele personeelsleden genieten de weddenschaal A 111 bij hun indienstneming. Zij genieten respectievelijk de weddenschaal A 112 en A 113 wanneer zij minstens 9 en 18 jaar anciënniteit in hun functie hebben, voor zover zij de verplichte vorming hebben gevolgd en een positieve evaluatie hebben gekregen :

1° de geneesheer van de BHDBDMH;

2° de expertingenieurs van het water- en milieubeleid bij de Haven van Brussel.

Art. 26. De volgende contractuele personeelsleden genieten de weddenschaal A 200 bij hun indienstneming. Zij genieten respectievelijk de weddenschaal A 210 en A 220 wanneer zij minstens 9 en 18 jaar anciënniteit in hun functie hebben, voor zover zij de verplichte vorming hebben gevolgd en een positieve evaluatie hebben gekregen :

1° de expertanalisten van de arbeidsmarkt bij de BGDA;

2° de coördinator van de beheersovereenkomst tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de BGHM, en tussen de BGHM en de Openbare Vastgoedmaatschappijen;

3° de experts inzake duurzame huisvesting bij de BGHM;

4° de experts inzake integratie van kunstwerken in sociale woningen bij de BGHM;

5° de experts inzake het Huisvestingsplan van de BGHM;

6° de expert verantwoordelijk voor de sociaal afgevaardigden van de BGHM;

7° de experts inzake overzicht van de vakbekwaamheden bij de BGDA;

8° de experts in internationale betrekkingen inzake werkgelegenheid bij de BGDA;

9° coördinator van het territoriaal pact voor de werkgelegenheid bij de BGDA;

10° de experts verantwoordelijk voor de opvolging van de beheersovereenkomst tussen de BGDA en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bij de BGDA;

11° de financiële auditeurs;

12° de zeevaartexperts bij de Haven van Brussel;

13° de experts in wetenschappelijk onderzoek bij de IWOIB;

14° de secretaris van de Raad voor Wetenschapsbeleid bij het IWOIB;

15° de experts belast met de uitvoering van de liberalisering van de energiemarkt bij het BIM;

16° de experts belast met de uitvoering van Europese richtlijnen bij het BIM.

Art. 27. De volgende personeelsleden genieten de hierna vermelde weddenschalen; zij genieten een hogere weddenschaal, voor zover zij de verplichte vorming hebben gevolgd en een positieve evaluatie hebben gekregen :

1° de adjunct-informatici : de weddenschaal C 103 bij hun indienstneming en de weddenschaal C 200. wanneer ze minstens 9 jaar anciënniteit in hun functie hebben;

2° de assistent-informatici : de weddenschaal B103 bij hun indienstneming en de weddenschaal B200. wanneer zij minstens 9 jaar anciënniteit in hun functie hebben;

3° de informatici : de weddenschaal A111 bij hun indienstneming, de weddenschaal A113 en A310. wanneer zij respectievelijk minstens 9 en 18 jaar anciënniteit in hun functie hebben.

Art. 28. De expert « coördinatie van het Huisvestingsplan » van de BGHM geniet de weddenschaal A300 bij zijn indienstneming en, voor zover hij de verplichte vorming heeft gevolgd en een positieve evaluatie heeft gekregen, de weddenschaal A 310 wanneer hij minstens 9 anciënniteit in zijn functie heeft.

Art. 25. Les membres du personnel contractuel suivants bénéficient de l'échelle de traitement A 111 au moment de leur engagement et ils bénéficient respectivement des échelles de traitement A 112 et A 113 lorsqu'ils comptent au moins 9 ans et 18 ans d'ancienneté dans leur fonction, pour autant qu'ils aient suivi une formation obligatoire et obtenu une évaluation positive :

1° le médecin du SIAMU;

2° es ingénieurs experts en gestion de l'eau et de l'environnement au Port de Bruxelles.

Art. 26. Les membres du personnel contractuel suivants bénéficient de l'échelle de traitement A200 au moment de leur engagement et ils bénéficient respectivement des échelles de traitement A210 et A220 lorsqu'ils comptent au moins 9 ans et 18 ans d'ancienneté dans leur fonction, pour autant qu'ils aient suivi une formation obligatoire et obtenu une évaluation positive :

1° les analystes experts du marché de l'emploi à l'ORBEm;

2° le coordinateur du contrat de gestion entre la Région de Bruxelles-Capitale et la SLRB, et entre la SLRB et les Sociétés immobilières de service public;

3° les experts en logement durable de la SLRB;

4° les experts en intégration d'oeuvres d'art dans les logements sociaux de la SLRB;

5° les experts du Plan Logement de la SLRB;

6° l'expert responsable des délégués sociaux de la SLRB;

7° les experts en bilan de compétences à l'ORBEm;

8° les experts en relations internationales en matière d'emploi à l'ORBEm;

9° le coordinateur du pacte territorial pour l'emploi à l'ORBEm;

10° les experts responsables du suivi du contrat de gestion entre l'ORBEm et la Région de Bruxelles-Capitale à l'ORBEm;

11° les auditeurs financiers;

12° les experts en matière nautique au Port de Bruxelles;

13° les experts en recherche scientifique de l'IRSIB;

14° le secrétaire du Conseil de la Politique scientifique à l'IRSIB;

15° les experts chargés de la mise en oeuvre de la libéralisation du marché de l'énergie à l'IBGE;

16° les experts chargés de la mise en oeuvre des directives européennes à l'IBGE.

Art. 27. Les membres du personnel suivants bénéficient des échelles de traitement ci-après; ils bénéficient d'une échelle supérieure, pour autant qu'ils aient suivi une formation obligatoire et obtenu une évaluation positive :

1° les techniciens informatiques : l'échelle C 103 au moment de leur engagement et l'échelle C 200. lorsqu'ils comptent au moins 9 ans d'ancienneté dans leur fonction;

2° les assistants informaticiens : l'échelle B103 au moment de leur engagement et l'échelle B 200. lorsqu'ils comptent au moins 9 ans d'ancienneté dans leur fonction;

3° les informaticiens : l'échelle A111 au moment de leur engagement, l'échelle A 113 et l'échelle A 310. lorsqu'ils comptent au moins respectivement 9 ans et 18 ans d'ancienneté dans leur fonction.

Art. 28. L'expert « Coordination du Plan Logement » de la SLRB bénéficie de l'échelle de traitement A 300 au moment de son engagement et, pour autant qu'il ait suivi une formation obligatoire et obtenu une évaluation positive, de l'échelle de traitement A 310 lorsqu'il compte au moins 9 ans d'ancienneté dans sa fonction.

Art. 29. De contractueel personeel heeft op dezelfde voorwaarden als het statutair personeel van de instellingen recht op :

- a) een gewaarborgd minimuminkomen;
- b) een haard- of standplaatstoelage;
- c) vakantiegeld;
- d) een eindejaarstoelage;

e) dezelfde vergoedingen en toelagen als degene voor dezelfde of een gelijkwaardige functie, onverminderd het specifieke regime voor het contractuele personeelslid dat geniet van de toelage bedoeld in de artikelen 33 tot 37 van dit besluit;

f) een aanvullende vergoeding voor begrafeniskosten voor zover het totaal van de hem verschuldigde vergoedingen krachtens de op hem van toepassing zijnde regelingen in de privé-sector het bedrag van de aan het statutair personeel verschuldigde vergoeding niet overschrijdt.

Art. 30. De geldelijke anciënniteit wordt berekend volgens de op het statutair personeel van toepassing zijnde regels.

De periodes van niet gewaarborgd inkomen, met uitzondering van de carensdag en het moederschapsverlof, evenals de periodes met verminderde prestaties om medische redenen worden niet in aanmerking genomen voor de tussentijdse verhogingen of om een hogere weddenschaal te bekomen.

De periode waarvoor het personeelslid geen positieve evaluatie heeft gekregen, wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van de anciënniteit die nodig is om een hogere weddenschaal te bekomen.

Art. 31. De effectief onder arbeidsovereenkomst gepresteerde diensten in de privé-sector komen in aanmerking voor de berekening van de geldelijke anciënniteit, indien deze een vereiste vormden bij de aanwerving en ten belope van het aantal jaren ervaring die vereist worden bij de aanwerving, met een maximum van zes jaar.

Art. 32. De geldelijke anciënniteit van de contractuele personeelsleden kan nooit meer bedragen dan de reële duur van de werkelijk gepresteerde diensten.

Art. 33. De bij deeltijdse arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelsleden worden bezoldigd naar rata van de deeltijdse prestaties.

Afdeling 2. — Specifieke bepalingen ten gunste van de leden van het administratief personeel toegewezen in de hoedanigheid van operator aan de centrale 100 van de DBDMH.

Art. 34. Het contractueel personeel dat als operator is toegewezen aan de centrale 100 geniet een toelage voor nacht-, zaterdag- en zondagswerk tegen de hierna vermelde voorwaarden.

Art. 35. Er dient te worden verstaan onder :

- 1° nachtprestaties : prestaties tussen 18 en 8 uur;
- 2° zaterdagprestaties : prestaties die op een zaterdag worden verricht tussen 0 en 24 uur;
- 3° zondagprestaties : prestaties die op een zondag of op een wettelijke of erkende feestdag worden verricht tussen 0 en 24 uur.

Art. 36. De nacht-, zaterdag- en zondagprestaties geven recht op een toelage.

De toelage is gelijk aan :

- zaterdag- en zondagprestaties : 100 % van de geleverde prestaties;
- nachtprestaties : 25 % van de geleverde prestaties.

Het bedrag per uur prestatie van de toelage wordt vastgesteld op 1/1850e van het salaris vermeerderd met de haard- of standplaatstoelage en/of de toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt.

Art. 37. De toelage voor nachtprestaties mag niet gecumuleerd worden met de toelagen voor zaterdag- en zondagprestaties.

De toelagen mogen niet worden samengevoegd met de toelage voor het presteren van overuren. De betrokken ambtenaar geniet van het gunstigste stelsel.

Art. 29. Le personnel contractuel a droit aux mêmes conditions que pour le personnel statutaire des organismes à :

- a) un revenu minimum garanti;
- b) une allocation de foyer ou de résidence;
- c) un pécule de vacances;
- d) une allocation de fin d'année;

e) aux mêmes indemnités et allocations que celles octroyées pour la même fonction ou une fonction équivalente, sans préjudice du régime spécifique pour le membre du personnel contractuel bénéficiaire de l'allocation visée aux articles 33 à 37 du présent arrêté;

f) un complément d'indemnité pour frais funéraires dans la mesure où le total des indemnités qui lui sont dues en vertu des régimes qui lui sont appliqués dans le secteur privé ne dépasse pas le montant de l'indemnité due au personnel statutaire.

Art. 30. L'ancienneté pécuniaire est calculée selon les modalités applicables au personnel statutaire.

Les périodes de salaire non garanti, à l'exception du jour de carence et du congé de maternité, ainsi que les périodes de prestations réduites pour raisons médicales ne sont pas prises en considération pour les augmentations intercalaires ou pour l'obtention d'une échelle barémique supérieure.

La période pendant laquelle le membre du personnel contractuel n'a pas reçu une évaluation positive n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté nécessaire à l'obtention d'une échelle de traitement supérieure.

Art. 31. Les services effectivement prestés sous contrat de travail dans le secteur privé sont admis pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire, à condition que ces services aient constitué une exigence requise lors de l'engagement et à concurrence du nombre d'années d'expérience exigées lors de l'engagement, avec un maximum de six ans.

Art. 32. L'ancienneté pécuniaire que comptent les membres du personnel contractuel ne peut jamais dépasser la durée réelle de leurs services effectivement prestés.

Art. 33. Les membres du personnel engagés sous contrat de travail à temps partiel sont rémunérés proportionnellement à leurs prestations partielles.

Section 2. — Dispositions spécifiques en faveur des membres du personnel administratif affectés en qualité d'opérateur à la centrale 100 du SIAMU

Art. 34. Le personnel contractuel affecté comme opérateur à la centrale 100 bénéficie d'une allocation pour prestation de nuit, du samedi et du dimanche aux conditions reprises ci-dessous.

Art. 35. Il y a lieu d'entendre par :

- 1° prestations de nuit : les prestations accomplies entre 18 et 8 heures.
- 2° prestations du samedi : les prestations accomplies le samedi entre 0 et 24 heures.
- 3° prestations du dimanche : les prestations accomplies le dimanche ou un jour férié légal ou réglementaire entre 0 et 24 heures.

Art. 36. Les prestations de nuit, du samedi et du dimanche donnent droit à une allocation.

L'allocation est égale à :

- prestations du samedi et du dimanche : 100 % des prestations accomplies;
- prestations de nuit : 25 % des prestations accomplies.

Le montant de l'allocation est fixé par heure de prestation à 1/1850e de la rémunération augmentée de l'allocation de foyer ou résidence et/ou pour fonction supérieure.

Art. 37. L'allocation pour prestations de nuit ne peut être cumulée avec les allocations pour prestations du samedi et du dimanche.

Les allocations ne peuvent être jointes aux allocations pour prestations d'heures supplémentaires. L'agent concerné bénéficie du régime le plus favorable.

Art. 38. De toelage wordt maandelijks uitbetaald, na het vervallen van de termijn. Het uurgedeelte van het maandelijks totaal van de prestaties wordt naar boven afgerond als het gelijk is aan of meer dan dertig minuten bedraagt. Het wordt genegeerd indien het minder bedraagt.

Art. 39. Een verantwoordelijkheidstoelage wordt toegekend aan de leden van het contractueel personeel dat als operator is toegewezen aan de centrale 100. van de Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp.

Deze toelage bedraagt € 1.365 op jaarbasis.

Zij is gekoppeld aan de schommelingen van de spilindex 138.01. Deze wordt maandelijks en samen met het salaris uitbetaald, en maakt er deel van uit.

HOOFDSTUK V. — *De ontbinding van de arbeidsovereenkomst*

Art. 40. Indien professionele tekortkomingen of diverse gebreken, buiten het geval van dringende redenen en een tweede negatieve evaluatie, worden vastgesteld die een ontslag verantwoorden, stelt de hiërarchische meerdere een omstandig verslag op waarin deze worden opgenomen.

De hiërarchische meerdere hoort en licht het contractueel personeelslid in omtrent het verslag en het voorstel tot ontslag. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Art. 41. Het verslag en het voorstel tot ontslag worden verzonden naar de leidende ambtenaar en de adjunct leidende ambtenaar of hun afgevaardigde en betekend aan het contractuele personeelslid per aangetekend schrijven.

Art. 42. Het contractueel personeelslid wordt gehoord door de leidende ambtenaar en de adjunct leidende ambtenaar. Hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Art. 43. Na het horen van het personeelslid beslissen de leidende ambtenaar en de adjunct leidende ambtenaar, hetzij om geen gevolg te geven aan het voorstel tot ontslag, hetzij om het voorstel van ontslag over te maken aan de dezelfde bevoegde overheden als deze bedoeld in artikel 11 inzake de beslissing tot indienstneming.

Art. 44. De definitieve beslissing wordt betekend per aangetekend schrijven aan het contractuele personeelslid.

Art. 45. De voormelde procedure is niet van toepassing in geval van ontslag tijdens de proefperiode.

Art. 46. De herstructurering van de diensten, die het ontslag van contractuele personeelsleden tot gevolg kan hebben, moet er vooraf overleg met de representatieve vakorganisaties plaatshebben.

HOOFDSTUK VI. — *Overgangs-, opheffings- en slotbepalingen*

Art. 47. De bij de inwerkingtreding van dit besluit in dienst zijnde personeelsleden behouden de hen toegekende geldelijke anciënniteit, als dit hen voordeliger uitkomt.

Art. 48. De personeelsleden behouden de weddenschaal die zij bij de inwerkingtreding van dit besluit genoten, voor zover deze voordeliger is dan de weddenschaal die hen krachtens genoemd besluit wordt toegekend.

Art. 49. Bij de inwerkingtreding van dit besluit genieten de titularissen van de in de artikelen 23 tot 25 bedoelde functies de eerste weddenschaal als zij minder dan 9 jaar anciënniteit in hun functie hebben.

Als zij tenminste 9 jaar anciënniteit in hun functie hebben, genieten zij de tweede weddenschaal.

Als zij tenminste 18 jaar anciënniteit in hun functie hebben, genieten zij de derde weddenschaal.

Art. 38. L'allocation est payée mensuellement, à terme échu. La fraction d'heure que comporte la somme mensuelle des prestations est arrondie à l'heure supérieure si elle est égale ou supérieure à trente minutes. Elle est négligée si elle n'atteint pas cette durée.

Art. 39. Une prime de responsabilité est octroyée aux membres du personnel contractuel affecté comme opérateur à la centrale 100 du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente.

Elle s'élève à € 1.365 sur une base annuelle.

Elle est liée aux fluctuations de l'indice pivot 138,01. Elle est payée mensuellement avec le traitement et en fait partie.

CHAPITRE V. — *De la résiliation du contrat de travail*

Art. 40. Si des manquements professionnels ou divers, en dehors des motifs graves et d'une deuxième évaluation négative, sont constatés qui justifient un licenciement, le supérieur hiérarchique établit un rapport circonstancié dans lequel il reprend ceux-ci.

Le supérieur hiérarchique entend et informe le membre du personnel contractuel du rapport et de la proposition de licenciement. Le membre du personnel peut se faire assister par une personne de son choix.

Art. 41. Le rapport et la proposition de licenciement sont envoyés au fonctionnaire dirigeant et au fonctionnaire dirigeant adjoint ou à leur délégué et notifiés au membre du personnel contractuel par lettre recommandée à la poste.

Art. 42. Le membre du personnel contractuel est entendu par le fonctionnaire dirigeant et le fonctionnaire dirigeant adjoint. Il peut se faire assister par une personne de son choix.

Art. 43. Après avoir entendu le membre du personnel contractuel, le fonctionnaire dirigeant et le fonctionnaire dirigeant adjoint décident soit de ne pas donner suite à la proposition de licenciement, soit de transmettre la proposition de licenciement aux mêmes autorités compétentes que celles visées à l'article 11 pour les décisions d'engagement.

Art. 44. La décision définitive est notifiée par lettre recommandée à la poste au membre du personnel contractuel.

Art. 45. Cette procédure ne s'applique pas en cas de licenciement durant la période d'essai.

Art. 46. En cas de restructuration des services pouvant entraîner le licenciement de membres du personnel contractuel, une concertation préalable doit avoir lieu avec les organisations syndicales représentatives.

CHAPITRE VI. — *Dispositions transitoires, abrogatoires et finales*

Art. 47. L'ancienneté pécuniaire reconnue aux membres du personnel en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté leur reste acquise si elle leur est plus favorable.

Art. 48. Les membres du personnel conservent l'avantage de l'échelle de traitement dont ils bénéficiaient au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté pour autant que celle-ci soit plus favorable que l'échelle de traitement qui leur est accordée en vertu dudit arrêté.

Art. 49. Au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté, les titulaires des fonctions visées aux articles 23 à 25 bénéficient de la première échelle de traitement s'ils comptent moins de 9 ans d'ancienneté dans leur fonction.

S'ils comptent au moins 9 ans d'ancienneté dans leur fonction, ils bénéficient de la deuxième échelle de traitement.

S'ils comptent au moins 18 ans d'ancienneté dans leur fonction, ils bénéficient de la troisième échelle de traitement.

Art. 50. Bij de inwerkingtreding van dit besluit genieten de titularissen van de in artikel 26 bedoelde functies de volgende weddenschaalen :

1° de adjunct-informatici : de weddenschaal C103 wanneer zij minder dan 9 jaar anciënniteit hebben en de weddenschaal C 200 wanneer ze minstens 9 jaar anciënniteit in hun functie hebben;

2° de assistent-informatici : de weddenschaal B 103 wanneer zij minder dan 9 jaar anciënniteit hebben en de weddenschaal B 200 wanneer zij minstens 9 jaar anciënniteit in hun functie hebben;

3° de informatici : de weddenschaal A 111 wanneer zij minder dan 9 jaar anciënniteit hebben, de weddenschaal A 113 en A 310 wanneer zij respectievelijk minstens 9 en 18 jaar anciënniteit in hun functie hebben.

Art. 51. Bij de inwerkingtreding van dit besluit geniet de expert « coördinatie van het Huisvestingsplan » van de BGHM van de weddenschaal A300 als hij minder dan 9 jaar anciënniteit in zijn functie heeft en van de weddenschaal A310 als hij tenminste 9 jaar anciënniteit in zijn functie heeft.

Art. 52. Worden opgeheven voor wat het contractueel personeel van de in artikel 1 bedoelde instellingen betreft :

- het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Executieve van 25 juli 1991 tot toekenning van een premie voor tweetaligheid aan het personeel dat werkzaam is bij sommige instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, gewijzigd bij de besluiten van 10 juni 1993 en 19 maart 1998;

- het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 9 mei 1995 tot regeling van de administratieve en geldelijke situatie van de contractuelen van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

- het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 20 maart 1997 tot bepaling van de specifieke nadere regelen ter uitvoering van de maatregelen tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector toepasselijk op de personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, gewijzigd bij het besluit van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 12 februari 1998;

- het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 12 juni 1997 waarbij de wijzigingen die krachtens de koninklijke besluiten van 30 december 1993, 14 oktober 1994, 7 april 1995 en 28 februari 1996 aangebracht werden aan het koninklijk besluit van 28 februari 1991 betreffende de loopbaanonderbreking in de Rijksbesturen en in andere diensten van de ministeries, toepasselijk worden gemaakt op de personeelsleden van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de instellingen van openbaar nut die van het Gewest afhangen;

- het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 18 juni 1998 houdende bijzondere bepalingen ten gunste van het contractuele informaticipersoneel van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling;

- het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 13 oktober 2005 houdende bezoldigingsbepalingen ten gunste van de leden van het administratief personeel toegewezen in de hoedanigheid van operator aan de centrale 100 van de Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp.

Art. 53. Artikel 29, eerste alinea heeft uitwerking met ingang van 29 maart 2003.

Afdeling 2 van hoofdstuk IV van dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 augustus 2005.

Art. 54. De Minister bevoegd voor Openbaar Ambt is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 20 juli 2006.

De Minister-Voorzitter van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen, Ruimtelijke Ordening, Monumenten en Landschappen, Stadsvernieuwing, Huisvesting, Openbare Netheid en Ontwikkelingssamenwerking,

Ch. PICQUE

De Minister bevoegd voor Financiën, Begroting, Openbaar Ambt en Externe Betrekkingen,

G. VANHENGEL

Art. 50. Au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté, les titulaires des fonctions visées à l'article 26. bénéficient des échelles de traitement suivantes :

1° les techniciens informatiques : l'échelle C 103. lorsqu'ils comptent moins de 9 ans d'ancienneté et l'échelle C 200 lorsqu'ils comptent au moins 9 ans d'ancienneté dans leur fonction;

2° les assistants informaticiens : l'échelle B 103. lorsqu'ils comptent moins de 9 ans d'ancienneté et l'échelle B200 lorsqu'ils comptent au moins 9 ans d'ancienneté dans leur fonction;

3° les informaticiens : l'échelle A 111 lorsqu'ils comptent moins de 9 ans d'ancienneté et l'échelle A 113 et l'échelle A 310 lorsqu'ils comptent au moins respectivement 9 ans et 18 ans d'ancienneté dans leur fonction.

Art. 51. Au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté, l'expert "Coordination du Plan Logement" de la SLRB bénéficie de l'échelle de traitement A 300 lorsqu'il compte moins de 9 ans d'ancienneté dans sa fonction, et de l'échelle de traitement A 310 lorsqu'il compte au moins 9 ans d'ancienneté dans sa fonction.

Art. 52. Sont abrogés en ce qui concerne le personnel contractuel des organismes visés à l'article 1^{er} :

- l'arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 25 juillet 1991 accordant une prime de bilinguisme au personnel en fonction auprès de certains organismes d'intérêt public, modifié par les arrêtés du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale des 10 juin 1993 et 19 mars 1998;

- l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 9 mai 1995 réglant la situation administrative et pécuniaire des contractuels des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale;

- l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 mars 1997 déterminant les modalités particulières d'application du régime de la redistribution du travail applicables aux membres du personnel des organismes d'intérêt public qui dépendent de la Région de Bruxelles-Capitale, modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 12 février 1998;

- l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 12 juin 1997 rendant applicables aux membres du personnel du Ministère et des organismes d'intérêt public qui dépendent de la Région Bruxelles-Capitale les modifications apportées à l'arrêté royal du 28 février 1991 relatif à l'interruption de carrière professionnelle dans les administrations et autres services des ministères par les arrêtés royaux du 30. décembre 1993, 14 octobre 1994, 7 avril 1995 et 28. février 1996;

- l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 18 juin 1998 portant des dispositions particulières en faveur du personnel informatique contractuel de l'Office régional bruxellois de l'Emploi;

- l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 octobre 2005 portant des dispositions pécuniaires en faveur des membres du personnel administratif affectés en qualité d'opérateur à la centrale 100 du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente.

Art. 53. L'article 29, première alinéa produit ses effets à partir du 29 mars 2003.

La Section 2 du chapitre IV du présent arrêté produit ses effets à partir du 1^{er} août 2005.

Art. 54. Le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 20 juillet 2006.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs locaux, de l'Aménagement du Territoire, des Monuments et Sites, de la Rénovation urbaine, du Logement, de la Propreté publique et de la Coopération au développement,

Ch. PICQUE

Le Ministre chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique et des Relations Extérieures,

G. VANHENGEL