

STATUT PECUNIAIRE DU PERSONNEL

Délibération du conseil communal du 24 juin 1998

modifiée le 20 janvier 1999, le 15 septembre 1999, le 27 juin 2001, le 27 mars 2002, le 3 décembre 2003, le 22 septembre 2004, le 29 mai 2007, le 19 décembre 2007, le 19 mars 2008, le 25 mars 2009, le 31 mars 2010, le 2 février 2011, le 17 décembre 2014, le 23 septembre 2015 et le 20 décembre 2017 (en vigueur au 1^{er} janvier 2018))

TEXTE COORDONNE

Article 1^{er}.

Les dispositions du présent statut pécuniaire sont applicables à l'ensemble du personnel de l'administration communale de Schaerbeek à l'exception de ceux pour lesquels existent des dispositions légales particulières.

Le présent régime pécuniaire entre en vigueur le 1^{er} juillet 1997, pour tous les niveaux.

Article 2

Dans le cadre du présent statut, il faut comprendre par :

ancienneté de service : l'ancienneté totale que l'agent a acquise dans un service de l'administration communale de Schaerbeek

ancienneté pécuniaire : l'ancienneté totale qui permet de déterminer l'échelon de traitement sur base duquel le traitement individuel de l'agent doit être calculé

niveau d'ancienneté : l'ancienneté totale qui a été acquise par l'agent dans un ou plusieurs grades du même niveau, y compris la période d'essai

ancienneté de grade : l'ancienneté totale acquise dans le grade dans lequel l'agent est nommé, y compris la période d'essai, et, le cas échéant, les périodes prestées en qualité d'agent contractuel (C.C. 25.03.2009).

Article 3

Le cadre organique se compose de 5 niveaux : A, B, C, D, E.

Article 4

Les dénominations des grades sont liées à la répartition hiérarchique fonctionnelle par niveau des fonctions d'encadrement et de direction d'une part et des fonctions d'exécution d'autre part.

Article 5

Dénomination, des grades par niveau

a) Personnel administratif, technique, ouvrier et de maîtrise

Niveau A

A11	Secrétaire communal
A10	Receveur communal
	Secrétaire communal adjoint
A8	Directeur du département Infrastructure, directeur des Ressources humaines (C.C. 14.12.2014)
A7	Directeur, Architecte-directeur
A5	Directeur-adjoint, directeur-adjoint technique
A2 (1-2-3)	Chef du centre informatique, Ingénieur civil Chef du service interne de prévention et protection du travail, Fonctionnaire de Prévention, Chef du Service Prévention et Intégration sociale (C.C. 19.12.2007) Gestionnaire dirigeant des services techniques du bâtiment (C.C. 14.12.2014)
A1 (1-2-3)	Conseiller juridique, Secrétaire d'administration Architecte, Inspecteur, Urbaniste, Eco-conseiller

Niveau B

B4

Secrétaire administratif/technique-chef

B (1-2-3)

Secrétaire administratif/technique

Niveau C

C4

Assistant administratif/technique-chef

C (1-2-3)

Assistant administratif/technique

Niveau D

D4

Adjoint administratif/technique-chef

D (1-2-3)

Adjoint administratif/technique

Niveau E

E4

Responsable d'équipe

E (1-2-3)

Auxiliaire administratif, Ouvrier auxiliaire

b) Personnel de police

Niveau A

AP 10

Commissaire de police en chef

AP 6

Commissaire de police

AP 5.1

Commissaire adjoint inspecteur principal de police

AP 4

Commissaire adjoint inspecteur de police

AP 1-2-3

Commissaire adjoint de police

Niveau B

BP 5

Inspecteur principal de première classe

Aspirant officier de police

BP 4

Inspecteur principal de police, Aspirant officier de police stagiaire

BP 1-2-3

Assistant de police

Niveau C

CP 4

Inspecteur de police, candidat aspirant officier de police

CP 1-2-3

Agent-brigadier principal de police

Agent-brigadier de police

Agent de police (nommé)

Agent de police (stagiaire)

Aspirant agent de police

Niveau E

EP 1-2-3

Agent auxiliaire de police

Article 6

A chaque grade correspond une échelle de traitement de base code 1 et un régime barémique.

Chaque échelle évolue sur base d'augmentations intercalaires.

Dans chaque niveau figurent des échelles de traitement supérieures, appelées première échelle supérieure code 2 et deuxième échelle supérieure code 3 (C.C. 01/02/2011)

Des échelles de traitement spécifiques sont toujours liées aux grades de promotion code 4 et aux grades de promotion supérieurs à A2.

Les échelles de promotion sont plafonnées par les échelles A10 attribuées au Receveur communal et au Secrétaire communal adjoint, et A11 attribuée au Secrétaire communal, sur base des dispositions des articles 28 et 65 de la nouvelle loi communale.

Article 7

Les échelles de traitement s'entendent pour des fonctions à prestations complètes.

Lorsqu'un membre du personnel n'effectue pas des prestations complètes, son traitement est réduit à due concurrence.

Une fonction est à horaire complet lorsque le nombre annuel d'heures de prestations atteint 1.950 heures.

Déroulement de la carrière pécuniaire

Article 8

Chaque agent commence sa carrière pécuniaire dans l'échelle de base code 1 du grade de recrutement correspondant.

Tout membre du personnel ayant suivi la formation continuée et sous réserve d'une évaluation favorable, bénéficie après 9 ans d'ancienneté de grade, de la première échelle supérieure code 2.

Si un membre du personnel suit une formation complémentaire reconnue comme formation professionnelle, celui-ci bénéficie après 6 ans d'ancienneté de grade de cette même première échelle supérieure code 2, moyennant une évaluation favorable.

Après 18 ans d'ancienneté de grade, à condition d'avoir suivi la formation continuée et d'avoir obtenu une évaluation favorable, le membre du personnel bénéficie de la deuxième échelle supérieure code 3. (C.C. 01/02/2011)

Article 9

Un membre du personnel qui a au moins 12 ans d'ancienneté de grade bénéficie toutefois déjà la deuxième échelle supérieure code 3, s'il a déjà bénéficié durant 4 ans de la première échelle supérieure code 2, s'il a suivi la formation professionnelle reconnue et à condition qu'il obtienne une évaluation favorable. (C.C. 01/02/2011)

Article 9bis

Les membres du personnel qui bénéficiaient déjà d'une échelle supérieure (code 2 ou 3) dans un niveau bénéficieront immédiatement, en cas de promotion au niveau supérieur, de la première échelle supérieure code 2 de ce nouveau niveau.

Le membre du personnel promu qui bénéficiait de l'échelle de base code 1 dans son ancien niveau sera inséré dans l'échelle de base code 1 du nouveau niveau.

Le membre du personnel promu qui bénéficiait de la première échelle supérieure code 2 dans son ancien niveau est inséré dans la première échelle supérieure code 2 du nouveau niveau.

Le membre du personnel promu qui bénéficiait de la deuxième échelle supérieure code 3 dans son ancien niveau est inséré dans la première échelle supérieure code 2.

Par dérogation à l'article 8 il bénéficiera déjà après 6 ans de la deuxième échelle supérieure code 3 de ce niveau supérieur, s'il satisfait aux autres conditions (formation continuée, évaluation favorable ». (C.C. 27.03.2002, C.C. 01/02/2011)

Article 9ter

Le membre du personnel titulaire d'un emploi de code 4 dans son niveau, bénéficiera immédiatement, en cas de promotion au niveau supérieur, de la première échelle supérieure code 2 de ce niveau supérieur. Toutefois, tous les avantages pécuniaires liés à son emploi de code 4 seront maintenus s'ils lui sont plus favorables.

Par dérogation à l'article 8, il bénéficiera déjà après 3 ans de la deuxième échelle supérieure code 3 de ce niveau supérieur, s'il satisfait aux autres conditions (formation continuée, évaluation favorable). (C.C. 19.03.2008, C.C. 01/02/2011)

Article 10

Deux évaluations négatives successives entraînent la suppression de la dernière échelle supérieure (code 3 vers code 2 ou code 2 vers code 1) jusqu'à réexamen de la situation lors de la prochaine évaluation.

Sans préjudice du régime disciplinaire, un agent ne peut jamais descendre en dessous de l'échelle de base code 1 attachée à son grade avec maintien de son ancienneté pécuniaire.
(C.C. 01/02/2011)

Article 11

Les échelles de traitement supérieures (codes 2 et 3) entrent en ligne de compte pour le calcul de la pension de retraite et de survie.
(C.C. 01/02/2011)

Article 12

La dernière évaluation avant la mise à la retraite ne peut entraîner la suppression d'une échelle de traitement supérieure (code 2 ou 3) dont l'agent bénéficie.
(C.C. 01/02/2011)

Changement de niveau

Article 13

L'agent qui change de niveau vers les niveaux D, C et B garde son ancienneté pécuniaire.
En cas de changement vers le niveau A, il valorise deux tiers de son ancienneté pécuniaire.

Article 14

Lorsque l'échelle de son ancien grade relève du groupe barémique B ou C et l'échelle de son nouveau grade du groupe barémique A, l'agent obtient, à tout moment dans son nouveau grade, un traitement supérieur de 40.080 F. (indice 138,01) à celui qu'il aurait perçu dans son ancien grade.

Article 15

Le traitement résultant de l'application de l'article précédent ne peut cependant jamais dépasser le maximum de l'échelle attachée au nouveau grade.

Article 16

Pour obtenir dans le nouveau niveau les échelles de traitement supérieures (codes 2 et 3), les règles normales sont d'application.
(C.C. 01/02/2011)

Valorisation des services prestés antérieurement

Article 17

Les services prestés comme titulaire d'une fonction rémunérée et comportant des prestations complètes ou partielles sont valorisés à due concurrence pour le calcul du traitement.

Comme services prestés dans le secteur public il y a lieu de comprendre les services accomplis

- dans les services de l'Union européenne ;
- dans les services de l'Etat fédéral, des Communautés, des Régions, de la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française, la Commission communautaire flamande ou d'autres services publics ;
- dans les administrations locales ;
- dans les services d'Afrique ;
- dans les établissements d'enseignement des communautés, dans les établissements d'enseignement subventionnés par une subvention-traitement, dans les offices d'orientation scolaire et professionnelle ou les centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés par une subvention-traitement ;
- dans les universités de droit public et libres quelle que soit leur source de financement ;
- dans un service public comparable à l'un de ceux énumérés ci-dessus, dans un Etat de l'Union européenne.

(C.C. 27.6.2001)

Les services à prestations complètes accomplis au sein du secteur privé sont valorisés à concurrence de six années maximum pour le calcul du traitement pour autant qu'ils puissent être considérés comme utiles à l'exercice de la fonction.

La disposition relative à la valorisation des services accomplis dans le secteur privé est applicable aux agents recrutés directement dans le nouveau système organique à partir du 1^{er} juillet 1998.

(C.C. 15.9.1999, confirmé par le C.C. 27.11.2002)

Article 18

Les années de service utiles exigées comme condition d'admission ne sont en aucun cas prises en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Article 19

Les services admissibles se comptent par mois calendrier, ceux qui ne couvrent pas tout le mois sont négligés.

Article 19bis

Les agents provenant de pouvoirs locaux appliquant la Charte sociale se voient reconnaître leur ancienneté de grade déjà acquise, ainsi que leur évaluation et leur formation.

L'ancienneté de grade acquise par l'agent dans un pouvoir local précédant ne peut cependant jamais être prise en compte pour une promotion.

Seule l'ancienneté de grade acquise par l'agent au sein de la commune peut être prise en considération pour une promotion.

(C.C. 27.03.2002)

Subventions, indemnités et suppléments

A. Allocation pour connaissance des deux langues nationales

Article 20

Une allocation pour la connaissance de la deuxième langue nationale est accordée aux agents titulaires du brevet de connaissance linguistique requis par les lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative.

Le montant de cette allocation est calculé comme suit :

- échelle de base code 1 : maximum de l'échelle de base code 1 moins minimum de l'échelle de base code 1 , multiplié par 4 et divisé par le nombre d'augmentations intercalaires.
- première échelle supérieure code 2 : maximum de la première échelle supérieure code 2 moins minimum de l'échelle de base code 1 multiplié par 4 et divisé par le nombre d'augmentations intercalaires.
- deuxième échelle supérieure code 3 : maximum de la deuxième échelle supérieure code 3 moins minimum de l'échelle de base code 1 multiplié par 4 et divisé par le nombre d'augmentations intercalaires.

(C.C. 01/02/2011)

B. Allocation de foyer et de résidence

Article 21

Les agents communaux bénéficient aux mêmes conditions que le personnel des ministères, de l'allocation de foyer ou de l'allocation de résidence.

C. Indemnité des frais de parcours résultant des déplacements de service

Article 22

Il est fait application de l'arrêté royal du 29 décembre 1965, tel qu'il est actuellement en vigueur, portant réglementation générale en matière d'indemnités pour frais de parcours résultant de déplacements de service effectués pour le personnel des provinces et des communes, sur base d'une autorisation (annuelle) accordée nominativement par le Collège des Bourgmestre et Echevins.

D. Intervention de l'administration communale dans les frais de déplacements du personnel du domicile au lieu de travail, en transport en commun public et/ou en bicyclette ou à pied

(C.C. 22/9/2004 puis C.C. 31/03/2010 puis C.C. 23/09/2015 puis **C.C. 20/12/2017 – date d'application 01/01/2018**)

Champ d'application

Article 23

Il est accordé au personnel une intervention dans les frais de transport en commun public et/ou dans l'utilisation de la bicyclette ou une indemnité piéton (C.C. 31/03/2010) pour effectuer régulièrement un déplacement de leur résidence à leur lieu de travail et un déplacement pour revenir de ce lieu de travail à leur résidence.

Transports en commun publics par chemin de fer

Article 24

Pour le transport organisé par la Société nationale des chemins de fer belge, l'intervention dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social est au moins égale au montant repris au tableau annexé à l'arrêté royal portant 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 belge par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

Pour autant que l'intervention soit supérieure au minimum fixé ci-dessus, l'intervention dans le prix de l'abonnement est fixée de manière forfaitaire à 78% du montant effectivement payé pour un abonnement en deuxième classe ou - s'il s'agit d'un abonnement en 1ère classe, à 78% du montant qui aurait été payé pour l'abonnement équivalent en deuxième classe. (C.C. 23/09/2015, s'applique à l'intervention dans les titres de transport dont la date d'expiration est égale ou postérieure au 01/10/2015)

Transports en commun publics autres que le transport par chemin de fer

Article 25

Pour le transport urbain et suburbain organisé par la société régionale de transports publics de la région de Bruxelles-Capitale (STIB), l'intervention dans le prix de l'abonnement est fixée de manière forfaitaire à **100%** du prix effectivement payé par le membre du personnel. Les abonnements MTB sont également remboursés **à 100%** de leur prix. **Cette intervention s'effectue dans le cadre d'une convention tiers-payant entre la Commune de Schaerbeek et la STIB. Pour les agents qui entrent en service, le remboursement de leur titre de transport est effectué à 100% en attendant l'obtention de leur abonnement dans le cadre de la convention tiers-payant. (CC 20/12/2017)**

Pour le transport urbain et suburbain organisé par la Société régionale wallonne de transports publics (TEC) ou par celle de la Région flamande (De Lijn), l'intervention dans le prix de l'abonnement quand il est proportionnel à la distance parcourue, qu'elle soit déterminée en kilomètres ou en zones, est fixée conformément aux règles reprises à l'article 24.

En cas de tarif fixe quelle que soit la distance, cette intervention est fixée de manière forfaitaire à 78 % du prix effectivement payé par le membre du personnel. (C.C. 23/09/2015, s'applique à l'intervention dans les titres de transport dont la date d'expiration est égale ou postérieure au 01/10/2015)

Transports en commun publics combinés

Article 26

§ 1^{er} Lorsque le membre du personnel combine plusieurs moyens de transports en commun publics pour se rendre de sa résidence à son lieu de travail et pour faire le chemin inverse et qu'il n'est délivré qu'un seul titre de transport pour couvrir la distance totale, l'intervention minimale est égale au montant de la contribution au prix de la carte train assimilée à l'abonnement social, augmenté à 78% du prix effectivement payé pour un titre de transport de 2^{ème} classe.

§ 2. Dans tous les cas autres que celui visé au § 1^{er}, ou quant à la délivrance d'un titre de transport, il n'est pas fait mention de la distance complète parcourue, l'intervention globale pour la distance totale est égale à la somme des différentes interventions déterminées conformément aux règles fixées aux articles 24, 25 et du § 1^{er} de l'article 26 du présent règlement.

(C.C. 23/09/2015, s'applique à l'intervention dans les titres de transport dont la date d'expiration est égale ou postérieure au 01/10/2015)

Utilisation de la bicyclette sur le chemin du travail

Article 27

§ 1^{er}. Le membre du personnel qui utilise sa bicyclette afin de se rendre à son lieu de travail a droit, lorsque la distance à parcourir entre sa résidence et le lieu de travail est d'un kilomètre au moins, à une intervention égale **au montant maximum exonéré déterminé par l'article 38§1, 14° a) du code des impôts sur le revenu (CIR) 1992, tel que publié au Moniteur Belge, qui est de 0,23 EUR au 1^{er} septembre 2017** par kilomètre parcouru à bicyclette, arrondi au kilomètre supérieur **(C.C. 20/12/17. D'application aux déplacements à bicyclette effectués à partir du 01/01/2018).**

Sont assimilés à la bicyclette les fauteuils roulants, les vélos électriques.

La même intervention est accordée au membre du personnel qui utilise sa bicyclette pour se rendre de son domicile à un arrêt de transport en commun ou d'un arrêt de transport en commun à son lieu de travail, pour autant que l'utilisation du transport en commun serve à se rendre au lieu de travail et que la distance entre le lieu de résidence ou de travail et l'arrêt du transport en commun soit d'un kilomètre au moins.

§ 2. L'utilisation de la bicyclette peut précéder ou suivre l'utilisation d'un véhicule automoteur privé pour autant que le véhicule ne soit pas propriété du membre du personnel et qu'il soit simultanément utilisé pour le déplacement de plusieurs personnes n'habitant pas sous le même toit. Les règles du § 1^{er} sont également d'application dans ce cas.

§ 3. L'intervention perçue pour l'utilisation de la bicyclette peut être cumulée avec l'intervention dans des frais de transport en commun pour le même trajet et la même période, pour autant que toutes les conditions de remboursement des frais de bicyclette soient remplies.

§ 4. L'octroi de l'intervention est réservé au membre du personnel qui justifie l'usage de la bicyclette pour les trajets visés au paragraphe 1^{er}, pendant au moins quinze jours ouvrables par trimestre.

§ 5. Les membres du personnel intéressés introduisent leur demande d'obtention de l'indemnité de bicyclette auprès du service des Ressources humaines conformément au modèle repris à l'annexe 1 du présent règlement. Ils communiquent le relevé détaillé du parcours qu'ils suivront et auquel ils doivent, après acceptation du Collège des Bourgmestre et Echevins, strictement se tenir, sauf cas de force majeure.

Ils communiquent également le calcul détaillé du nombre de kilomètres qu'ils doivent parcourir par trajet aller et retour.

Il n'est pas nécessaire que le parcours soit le plus court mais il doit être le plus indiqué pour les cyclistes, avec un intérêt particulier pour la sécurité.

§5bis. Un seul trajet aller-retour par jour est remboursé. (CC 20/12/17)

§6 Toute déclaration fausse sur le nombre de déplacements effectivement effectués à bicyclette pourra être considérée comme une faute grave.

(C.C. 23/09/2015, date d'application 01/10/2015)

Indemnité piéton (C.C. 31/03/2010 et suivants)

Article 27 bis

§1^{er}. Il est prévu une indemnité de **de 0,20 EUR par kilomètre parcouru** pour les membres du personnel effectuant exclusivement leurs déplacements domicile – lieu de travail à pied, **trottinette, rollerblade, ou assimilé. (C.C. 20/12/2017, d'application pour l'année 2018 dans sa totalité)**

§ 2. Cette intervention ne peut en aucun cas être cumulée avec l'intervention dans des frais d'utilisation des transports en commun publics ou d'utilisation de la bicyclette.

§3. Cette indemnité est accordée aux membres du personnel dont la distance à parcourir entre la résidence et le lieu de travail ne dépasse pas 5 kilomètres.

§4. L'indemnité est **calculée une fois par an, en multipliant par le nombre de jours effectivement prestés, et en arrondissant le nombre de kilomètres annuel à l'unité supérieure. (CC 20/12/2017)**

§5. Un seul trajet aller-retour par jour est remboursé. (CC 20/12/2017)

Modalités de l'intervention octroyée aux membres du personnel

Article 27 ter

§ 1^{er} L'intervention dans les frais de transports en commun public supportés par les membres du personnel est payée à l'expiration de la durée de validité du titre de transport délivré par les sociétés qui organisent le transport en commun public, contre remise de ce titre.

Le membre du personnel remet une copie de sa carte de transport (carte électronique le cas échéant) et la preuve de paiement de son titre de transport au service des Ressources humaines à l'expiration du délai de validité du titre de transport (C.C. 31/03/2010).

Seuls les titres de transport ou les preuves de paiement permettant d'identifier nominativement le membre du personnel sont pris en considération. Une exception peut être faite pour les travailleurs à temps partiel pour lesquels aucune forme d'abonnement adéquate n'existerait. Dans ce cas l'agent veillera à utiliser le type de titre de transport le moins coûteux et apportera la preuve que les dates des déplacements correspondent aux dates effectives de travail. (C.C. 23/09/2015, date d'application 01/10/2015)

§1bis : Si une convention tiers-payant est établie entre la Commune et un opérateur de transports publics, le paragraphe §1er ne s'applique plus dès la signature de cette convention, sauf pour les abonnements en cours qui sont remboursé au membre du personnel à leur échéance, selon les dispositions prévues au §1, et ne sont pas renouvelés. (CC 20/12/2017)

§ 2. L'intervention dans l'utilisation de la bicyclette sur le chemin du travail est payée contre remise à la fin de chaque trimestre du formulaire repris à l'annexe 2 du présent règlement. (C.C. 23/09/2015)

Sur ce formulaire, le membre du personnel indique le nombre total des kilomètres parcourus ainsi que le montant de l'indemnité auquel il estime avoir droit. **Toute modification ultérieure de l'itinéraire doit faire l'objet d'une nouvelle déclaration. (CC 20/12/2017)**

§ 3. **L'indemnité piéton est payée pour l'année qui précède contre remise au plus tard pour le 15 février de l'année qui suit** du formulaire (déclaration sur l'honneur) repris à l'annexe 3 du présent règlement. Sur ce formulaire, le membre du personnel indique la distance parcourue entre son domicile et son lieu habituel de travail, ainsi que son trajet habituel. **Toute modification ultérieure de l'itinéraire doit faire l'objet d'une nouvelle déclaration. (CC 20/12/2017)**

Article 27 quater

Les cas pour lesquels se présente une particularité qui rend difficile, équivoque ou inadéquate l'application des dispositions contenues dans le présent règlement, sont réglés par le Collège des Bourgmestre et Echevins.

E. Allocation pour exercice de fonctions supérieures

Article 28

Il est fait application des dispositions de l'arrêté royal du 19 avril 1962, relatif à l'octroi d'une allocation pour exercice de fonctions supérieures aux agents provinciaux et communaux.

Article 29

On entend par fonction supérieure, toute fonction prévue au cadre du personnel et dont l'attribution est de nature à consacrer un avancement de grade.

Article 30

La désignation pour exercer la fonction supérieure se fait par l'autorité investie du pouvoir de nomination pour une période qui ne pourra dépasser un semestre, parmi les agents du grade immédiatement inférieur répondant aux conditions fixées pour l'emploi.

Cette désignation peut être confirmée pour une nouvelle période à déterminer suivant les nécessités du service, sauf lorsqu'il s'agit d'une fonction qui est vacante dans le cadre du personnel.

Article 31

Le bénéfice de l'allocation peut être accordé au membre du personnel qui a exercé les fonctions supérieures d'une façon ininterrompue pendant un mois au moins.

Article 32

L'allocation peut être accordée dès le jour où la charge de la fonction supérieure a été assumée effectivement sans préjudice du délai fixé à l'article 30.

Elle est payée mensuellement et à terme échu.

Article 33

L'allocation est qualifiée allocation de suppléance ou allocation d'intérim.

L'allocation de suppléance peut être accordée pendant la période initiale de huit mois consécutive à la première désignation d'un agent faisant fonction à un emploi déterminé.

Son montant annuel ne peut dépasser le quadruple de la valeur de l'augmentation moyenne ni le double de la valeur de l'augmentation biennale moyenne de l'échelle attachée au grade de la fonction exercée à titre temporaire.

L'allocation d'intérim peut être accordée à l'expiration de la période d'octroi de l'allocation de suppléance.

Elle peut être fixée au montant de la différence entre la rétribution dont l'intéressé bénéficierait dans le grade de la fonction assumée provisoirement et la rétribution dont il bénéficie dans son grade effectif.

La rétribution visée à l'alinéa précédent comprend :

- a) le traitement ou, s'il échet, le traitement en carrière bonifiée
- b) éventuellement l'allocation de foyer ou de résidence.

L'allocation de suppléance ne pourra jamais être supérieure à l'allocation d'intérim.

Les allocations de suppléance et d'intérim ne peuvent être majorées ou réduites dans la même mesure que les traitements du personnel des ministères.

Elles sont calculées sur la base du nombre de jours que comporte la période d'exercice de la fonction supérieure, l'année étant réputée de trois cent soixante jours.

Article 34

Si l'agent est promu à titre définitif à l'emploi qu'il a exercé sans interruption, ces services prestés à titre provisoire sont pris en considération tant pour la fixation du traitement que pour l'ancienneté dans le grade, sans toutefois pouvoir remonter au-delà de la date à laquelle l'intéressé a rempli toutes les conditions requises par le statut pour accéder au grade.

Paiement du traitement

Article 35

Les traitements sont payés mensuellement à raison d'un douzième du traitement annuel.

Le traitement des agents statutaires nommés à titre définitif est payé par anticipation.

Celui des autres agents est payé à terme échu, c'est-à-dire le traitement des statutaires en stage et des agents engagés dans les liens d'un contrat de travail d'employé ou d'ouvrier.

Article 36

Le traitement prend cours à la date de l'entrée en fonction.

Si celle-ci a lieu au cours du mois, l'agent obtient, pour ce mois, autant de 30èmes du traitement mensuel qu'il reste de jours à courir à partir de celui de l'entrée en fonction inclusivement.

Article 36 bis

Les dispositions relatives au paiement de la rémunération en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, prévues par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, s'appliquent aux membres du personnel engagés par contrat de travail, sous le régime prévu pour les ouvriers ou pour les employés suivant la nature du contrat, à l'exception des dispositions relatives à l'application d'un jour de carence prévues par l'article 52, § 1er, alinéa 2 et par l'article 71 de la loi. (C.C. 29.05.2007- date d'application 01.09.2007)

Article 37

Les traitements sont soumis au régime de mobilité, en raison des fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux modalités fixées par la loi du 1^{er} mars 1977, organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation de certaines dépenses dans le secteur public.

REGIME TRANSITOIRE

Insertion du personnel en service à la date d'application effective du présent statut pécuniaire

Article 38

Chaque membre du personnel inséré conserve toujours au moins la situation pécuniaire dans laquelle il se trouvait au moment de son insertion, si celle-ci est plus avantageuse, c'est-à-dire :

- * son échelle barémique initiale ;
- * toutes les indemnités, accordées sur base d'une disposition légale dont il bénéficiait avant son insertion

L'ancienneté pécuniaire acquise antérieurement en ce compris la biennale dite « économique » est reprise dans le nouveau statut.

La comparaison des traitements dans l'ancien et dans le nouveau statut s'effectue sur base des traitements à 100 %.

Article 39

Les agents titulaires d'une nomination au grade de sous-chef de bureau et qui ont satisfait à un examen de promotion ou qui sont porteur du diplôme de la section « Administration publique » de l'Enseignement supérieure économique de promotion sociale de type court sont insérés dans le niveau B.

Critères d'insertion dans un niveau

Article 40

L'agent qui occupe un emploi dans un niveau est inséré dans le nouveau niveau correspondant :

- * si son recrutement a été effectué sur base d'un diplôme qui dans le régime organique donne accès à ce niveau

ou

- * s'il a réussi un examen pour passer au niveau supérieur, examen qui a donné accès à l'emploi occupé

ou

- * s'il compte 18 ans d'ancienneté de service

ou

- * s'il compte 9 ans d'ancienneté de niveau.

Toutefois ce dispositif ne peut entraîner l'automatisme d'une promotion qui n'aurait pas été accordée par l'autorité locale.

Article 41

Pour l'insertion dans le niveau B, l'exigence de 9 ans d'ancienneté de niveau est remplacé par une ancienneté de grade à calculer à partir de la nomination dans le premier grade qui a été inséré en niveau B.

La règle de l'ancienneté de service n'est pas applicable pour l'insertion individuelle dans le niveau B

Article 42

L'agent qui occupe un emploi dans un niveau mais qui, ne répondant à aucun des critères précités, ne peut être inséré au nouveau niveau correspondant est intégré dans le niveau qui correspond au diplôme exigé au recrutement ou à la suite de l'examen d'accès au niveau supérieur.

La situation d'un agent inséré de cette manière dans un niveau inférieur sera régularisée soit :

- * en réussissant un examen de passage vers un niveau supérieur
- * dès qu'il totalisera l'ancienneté requise, de service et/ou de niveau pour une insertion dans le niveau considéré

Le membre du personnel concerné conserve, s'il y trouve avantage, le bénéfice du statut pécuniaire dont il jouissait.

L'ancienneté de grade et de niveau est considérée être acquise dans ce niveau.

Lorsque l'agent régularise sa situation, son ancienneté de grade et de niveau est à nouveau calculée comme s'il avait été inséré dès le départ dans le niveau considéré.

Article 43

L'agent qui occupe un emploi correspondant à un grade en extinction conserve ce grade et bénéficie de l'échelle barémique prévue pour ce grade dans les tableaux repris en annexe.

Critères d'insertion au sein d'un niveau

Article 44

Chaque membre du personnel en service au 30 juin 1998 pour tous les niveaux, est supposé avoir satisfait à la double condition pour pouvoir bénéficier des suppléments de traitement 2 et 3 à savoir : avoir suivi une formation professionnelle et avoir été favorablement évalué.

Article 45

Le montant de l'allocation pour la connaissance des deux langues nationales est maintenu au niveau de celui acquis dans l'ancien statut pécuniaire, s'il y trouve avantage.

L'agent bénéficiaire du régime transitoire bénéficie pour le grade nouvellement acquis du montant de l'allocation pour connaissance des deux langues nationales dont il aurait bénéficié dans l'ancien statut pécuniaire, pour la fonction en fonction à l'entrée en vigueur du présent statut pécuniaire, s'il y trouve avantage.

Article 46

Toutes les dispositions transitoires sont d'application pour les membres du personnel aussi longtemps qu'ils n'auront pas été insérés conformément aux dispositions du présent statut pécuniaire.

CARRIERE PLANE

Article 47

Les titulaires des grades ci-après bénéficient de la carrière plane.

Département des Affaires générales

*** Division : Service interne de Prévention et Protection du Travail**

Chef du service interne de prévention

A6 après 18 ans d'ancienneté de grade

*** Division : Affaires juridiques**

Conseiller juridique

A4 après 9 ans d'ancienneté de grade

A6 après 18 ans d'ancienneté de grade

*** Division : Informatique**

Chef du centre Informatique

A6 après 18 ans d'ancienneté de grade

Département Affaires Humaines

*** Division : Communauté Française - Bureau : Bibliothèques**

Bibliothécaire dirigeant

A4 après 9 ans d'ancienneté de grade

Département des Affaires Urbaines - Travaux

Ingénieur civil A2, 1-2-3

A5 après 3 ans d'ancienneté de grade

A6 après 6 ans d'ancienneté de grade

(C.C. 27.6.2001)

Gestionnaire dirigeant des services techniques du bâtiment A2,1-2-3

A5 après 3 ans d'ancienneté de grade

A6 après 6 ans d'ancienneté de grade

(C.C. 25.03.2009)

Pour tous les départements :

Les titulaires des grades de secrétaire d'administration, éco-conseiller, urbaniste, architecte, géomètre, inspecteur de travaux, sont rémunérés sur base de l'échelle barémique A 4, selon le principe de la carrière plane, dès qu'ils comptent 9 ans d'ancienneté de grade.

Par ancienneté de grade, il y a lieu de comprendre l'ancienneté totale acquise dans le grade, y compris la période d'essai. (C.C. 20.01.1999)

Pour le calcul de l'ancienneté de grade il sera tenu compte de l'ancienneté acquise en qualité d'agent contractuel. (C.C. 27.03.2002)

PECULE DE VACANCES

(C.C. 3.12.2003)

Article 48

§ 1^{er}. Pour l'application des dispositions de la présente section, il faut entendre par :

1° « année de référence » : l'année civile précédant l'année pendant laquelle les vacances doivent être accordées;

2° « traitement annuel » : le traitement, le salaire, la rétribution garantie, l'indemnité ou l'allocation tenant lieu de traitement ou de salaire y compris l'allocation de foyer ou l'allocation de résidence éventuelle.

§ 2. Les agents nommés à titre définitif bénéficient chaque année d'un pécule de vacances dont le montant est égal à 92 % d'un douzième du (ou des) traitement(s) annuel(s), lié(s) à l'indice des prix à la consommation, qui détermine(nt) le (ou les) traitement(s) du(s) pour le mois de mars de l'année de vacances.

Ce pourcentage se calcule sur le (ou les) traitement(s) qui aurai(en)t été du(s) pour le mois considéré, lorsque l'agent n'a bénéficié pour ledit mois d'aucun traitement ou seulement d'un traitement réduit.

§ 3. Pour des prestations complètes accomplies durant toute l'année de référence, l'agent bénéficie d'un pécule de vacances complet.

§ 4. Lorsque l'agent n'a pas accompli des prestations complètes durant toute l'année de référence, le montant du pécule de vacances est fixé comme suit :

1° un douzième du montant annuel pour chaque période de prestations s'étendant sur la totalité d'un mois;

2° un trentième du montant mensuel par jour civil lorsque les prestations ne s'étendent pas sur la totalité d'un mois.

§ 5. En dérogation au § 4, sont prises en considération pour le calcul du montant du pécule de vacances, les périodes pendant lesquelles, au cours de l'année de référence, l'agent :

1° a suspendu ses fonctions à cause des obligations lui incombant en vertu de la loi du 16 mai 2001 portant statut des militaires du cadre de réserve des forces armées;

2° a bénéficié d'un congé parental;

3° a été absent suite à un congé ou à une interruption visés aux articles 39 et 42 à 43bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou à l'article 18, alinéa 2 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

§ 6. Est également prise en considération pour le calcul du pécule de vacances, la période allant du 1^{er} janvier de l'année de référence jusqu'au jour précédant celui où l'agent a acquis cette qualité, à condition :

1° d'être âgé de moins de 25 ans à la fin de l'année de référence;

2° d'être entré en fonction au plus tard le dernier jour ouvrable de la période de quatre mois qui suit :

a) soit la date à laquelle l'agent a quitté l'établissement où il a effectué ses études dans les conditions prévues à l'article 62 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés;

b) soit à la date à laquelle le contrat d'apprentissage prend fin.

L'agent doit faire la preuve qu'il réunit les conditions requises.

§ 7. Deux ou plusieurs pécules de vacances, y compris ceux acquis par application des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, ne peuvent être cumulés au-

delà du montant correspondant au pécule de vacances le plus élevé, qui est obtenu lorsque les péculs de vacances de toutes les fonctions ou activités sont calculés sur base de prestations complètes.

A cet effet, le pécule de vacances d'une ou de plusieurs fonctions est réduit ou retenu à l'exception du pécule de vacances en exécution des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Si les retenues ou réductions doivent ou peuvent se faire sur plusieurs péculs de vacances, le pécule de vacances le moins élevé est d'abord réduit ou supprimé.

Pour l'application des alinéas précédents, il y a lieu d'entendre par pécule de vacances en exécution des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, la partie du pécule de vacances qui ne correspond pas à la rémunération des jours de vacances.

Pour l'application des alinéas précédents, l'agent qui cumule des péculs de vacances est tenu d'en communiquer le montant calculé pour des prestations complètes, au service du personnel.

Toute infraction à l'alinéa précédent peut entraîner des peines disciplinaires.

§ 8. Le pécule de vacances est payé pendant le mois de mai de l'année pendant laquelle les vacances doivent être accordées.

En dérogation à la règle énoncée à l'alinéa précédent, le pécule de vacances est payé dans le courant du mois qui suit la date de la mise à la retraite, du décès, de la démission, du licenciement ou de la révocation de l'intéressé.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le pécule de vacances est calculé compte tenu du pourcentage et de la retenue éventuelle en vigueur à la date considérée; le pourcentage est appliqué au traitement annuel qui sert de base au calcul du traitement dont l'agent bénéficie à la même date.

S'il ne bénéficie à cette date d'aucun traitement ou d'un traitement réduit, le pourcentage se calcule sur le (ou les) traitement(s) qui lui aurai(en)t été du(s).

§ 9. Une retenue de 13,07 % est effectuée sur le pécule de vacances.

Article 49

En dérogation à l'article 48, § 2, alinéa premier, le pourcentage du montant du pécule de vacances pour 2004 à 2007, sur base des prestations effectuées durant l'année qui précède, diffère en fonction du niveau de l'agent selon le tableau ci-dessous :

Niveau	2004	2005	2006	2007
A	55%	65%	80%	80%
B	65%	70%	80%	80%
C	70%	80%	80%	92%
D	80%	80%	80%	92%
E	80%	80%	80%	92%

Article 50

§ 1. Les agents contractuels subventionnés reçoivent un pécule de vacances aux mêmes conditions que le personnel nommé à titre définitif.

§ 2. Pour les agents temporaires et contractuels il sera fait application du régime des vacances annuelles du secteur privé conformément aux dispositions du titre III de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

La présente délibération produit ses effets le 1^{er} mai 2004.(C.C. 3.12.2003)

HET GELDELIJK STATUUT VAN HET PERSONEEL

Raadsbesluit van 24 juni 1998

gewijzigd op 20 januari 1999, 15 september 1999, 27 juni 2001, 27 maart 2002, 3 december 2003, 22 september 2004, 29 mei 2007, 19 december 2007, 19 maart 2008, 25 maart 2009, 31 maart 2010, 2 februari 2011, 17 december 2014, 23 september en 20 december 2017 (in toepassing vanaf 1 januari 2018)

GECOORDINEERDE TEKST

Artikel 1

De bepalingen van dit geldelijk statuut zijn toepasselijk op het geheel van het personeel van het gemeentebestuur van Schaarbeek, met uitzondering van degenen waarvoor bijzondere wettelijke bepalingen bestaan.

Het nieuwe geldelijk stelsel treedt in werking op 1 juli 1997 voor alle niveaus.

Artikel 2

In het kader van het huidig statuut moet er begrepen worden onder :

dienstanciënniteit : de totale anciënniteit die het personeelslid verworven heeft in een dienst van het gemeentebestuur van Schaarbeek.

geldelijke anciënniteit : de totale anciënniteit die toelaat het wedde-echelon vast te stellen op basis waarvan de individuele wedde van het personeelslid moet berekend worden

niveau-anciënniteit : de totale anciënniteit die door het personeelslid werd verworven in één of meerdere graden van hetzelfde niveau, met inbegrip van de proefperiode

graadanciënniteit : de totale anciënniteit verworven in de graad waarin het personeelslid is benoemd, met inbegrip van de proefperiode, en, indien van toepassing, **met inbegrip van de periode als contractuele beambte.** (GR 25.03.2009)

Artikel 3

Het organiek kader bestaat uit 5 niveaus : A, B, C, D, E.

Artikel 4

De graadbenamingen zijn gebonden aan de hiërarchische functieverdeling per niveau van de kader- en directiefuncties enerzijds en de uitvoerende functies anderzijds.

Artikel 5

Graadbenamingen per niveau

a) Administratief, technisch, werklieden-, en meesterschapspersoneel

Niveau A

A11	Gemeentesecretaris
A10	Gemeenteontvanger
	Adjunct-gemeentesecretaris
A8	Hoofdingenieur-directeur Directeur van het department Infrastructuur Directeur Human Resources (GR. 17.12.2014)
A7	Directeur, Architect-directeur
A5	Adjunct-directeur, Technisch adjunct-directeur
A2 (1-2-3)	Hoofd van het centrum informatica, Burgerlijk ingenieur Hoofd van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, Preventie Ambtenaar, Diensthoofd van de Dienst Preventie en sociale integratie (GR 19.12.2007) Coördinator van de technische diensten (GR 25.03.2009) Leidinggevend beheer technische diensten gebouwen (GR 17.12.2014)
A1 (1-2-3)	Juridisch adviseur, Bestuurssecretaris, Architect, Inspecteur, Stedenbouwkundige, Milieuraadgever

Niveau B

B4	Technisch/Administratief hoofdsecretaris
B (1-2-3)	Technisch/Administratief secretaris

Niveau C

C4	Technisch/Administratief hoofdassistent
C (1-2-3)	Technisch/Administratief assistent

Niveau D

D4	Technisch/Administratief hoofdadjunct
D (1-2-3)	Technisch/Administratief adjunct

Niveau E

E4	Ploegverantwoordelijke
E (1-2-3)	Administratief hulpbediende, Hulpwerkman

b) Politiepersoneel

Niveau A

AP 10	Hoofdcommissaris van politie
AP 6	Commissaris van politie
AP 5.1	Adjunct-commissaris hoofdinspecteur van politie
AP 4	Adjunct-commissaris inspecteur van politie
AP 1-2-3	Adjunct-commissaris van politie

Niveau B

BP 5	Hoofdinspecteur van eerste klasse
	Aspirant officier van politie
BP 4	Hoofdinspecteur van politie, Stagiair aspirant officier van politie
BP 1-2-3	Politieassistent

Niveau C

CP 4	Inspecteur van politie, kandidaat aspirant officier van politie
CP 1-2-3	Politieagent-hoofdbrigadier
	Politieagent-brigadier
	Politieagent (benoemd)
	Politieagent (stagiair)
	Aspirant politieagent

Niveau E

EP 1-2-3	Hulpagent van politie
----------	-----------------------

Artikel 6

Aan elke graad wordt verbonden één basisweddeschaal code 1 en één bezoldigingsregeling.

Elke schaal evolueert op basis van tussentijdse verhogingen.

In elk niveau bestaan hogere weddeschalen, benoemd de eerste hogere schaal code 2 en de tweede hogere schaal code 3. (GR01/02/2011)

Specifieke weddeschalen zijn steeds verbonden aan de bevorderingsgraden code 4 en aan de bevorderingsgraden hoger dan A2.

De bevorderingsschalen zijn bovenaan begrensd door de schalen A10, toegekend aan de Gemeenteontvanger en de Adjunct-gemeentesecretaris en A11, toegekend aan de Gemeentesecretaris, op basis van de beschikkingen van de artikelen 28 en 65 van de nieuwe gemeentewet.

Artikel 7

De weddeschalen hebben betrekking op functies met voltijdse prestaties.

Wanneer een personeelslid geen voltijdse prestaties levert, wordt zijn wedde evenredig verminderd.

Een functie heeft een volledig uurrooster wanneer het jaarlijks aantal gepresteerde uren 1.950 bedraagt.

Verloop van de geldelijke loopbaan

Artikel 8

Elk personeelslid vangt zijn geldelijke loopbaan aan in de basisschaal code 1 van de overeenkomstige aanwervingsgraad.

Ieder personeelslid die de doorlopende vorming heeft gevolgd en met een gunstige evaluatie, geniet na 9 jaar graadanciënniteit van een de eerste hogere schaal code 2.

Wanneer door een personeelslid een bijkomende, erkende professionele vorming wordt gevolgd, geniet hij al na 6 jaar graadanciënniteit van dezelfde eerste hogere schaal code 2, mits een gunstige evaluatie.

Na 18 jaar graadanciënniteit en onder de voorwaarde van het gevolgd hebben van een doorlopende vorming en het bekomen van een gunstige evaluatie, geniet het personeelslid van tweede hogere schaal code 3. (GR 01/02/2011)

Artikel 9

Een personeelslid dat tenminste 12 jaar graadanciënniteit heeft, geniet echter al van de tweede hogere schaal code 3, indien hij/zij reeds 4 jaar van de eerste hogere schaal code 2 geniet, een erkende professionele vorming heeft gevolgd en een gunstige evaluatie krijgt. (GR 01/02/2011)

Artikel 9bis

De personeelsleden die reeds het genot hadden van een hogere weddeschaal (code 2 of 3), zullen bij evordering naar een hoger niveau onmiddellijk het voordeel van de eerste hogere weddeschaal code 2 van dithoger niveau benieten.

Het bevorderde personeelslid dat in zijn oud niveau het genot had van de basis weddeschaal code 1 zal in het nieuw niveau in de basis weddeschaal code 1 worden ingeschakeld..

Het bevorderde personeelslid dat in zijn oud niveau het genot had van de eerste hogere schaal code 2 zal in het nieuw niveau in de eerste hogere schaal code 2 worden ingeschakeld.

Het bevorderde personeelslid dat zijn oud niveau het genot had van de tweede hogere schaal code 3 zal in het nieuw niveau de eerste hogere schaal code 2 worden ingeschakeld .

In afwijking van artikel 8 zal hij reeds na 6 jaar de tweede hogere schaal code 3 van dit hoger niveau bekomen, mits aan de overige voorwaarden is voldaan (doorlopende vorming en gunstige evaluatie). (G.R. 27/6/2001 –GR 01/02/2011)

Artikel 9ter

Het personeelslid titularis van een code4-betrekking in zijn niveau, zal bij bevordering naar een hoger niveau onmiddellijk in de eerste hogere schaal code 2 ingeschakeld worden.

Hij behoudt tevens alle geldelijke voordelen verbonden aan hun code-4 betrekking, wanneer deze voor hem voordeliger blijven.

In afwijking van artikel 8, zal hij reeds na 3 jaar de tweede hogere schaal code van dit hoger niveau bekomen, mits aan de overige voorwaarden is voldaan (doorlopende vorming en gunstige evaluatie).

(G.R. 19.03.2008 -GR01/02/2011)

Artikel 10

Twee opeenvolgende negatieve evaluaties leiden tot de opheffing van de laatste hogere schaal (code 3 naar code 2 of code 2 naar code 1), tot de situatie opnieuw wordt onderzocht tijdens de volgende evaluatie.

Onverminderd de tuchtregeling, mag een personeelslid nooit minder worden betaald dan de basisschaal code 1 verbonden aan zijn graad, met het behouden van zijn geldelijke anciënniteit. (GR01/02/2011)

Artikel 11

De hogere weddeschalen (code 2 en 3) worden in rekening gebracht voor de berekening van het rust- en overlevingspensioen. (GR 01/02/2011)

Artikel 12

De laatste evaluatie vóór de opruistelling kan niet in aanmerking worden genomen voor het opheffen van een hogere weddeschaal (code 2 of 3) waarvan het personeelslid het genot heeft. (GR 01/02/2011)

Overgang van niveau

Artikel 13

Het personeelslid dat van niveau overgaat naar de niveaus D, C en B behoudt zijn volledige geldelijke anciënniteit.

Bij overgang naar niveau A, verkrijgt hij twee derden van zijn geldelijke anciënniteit.

Artikel 14

Indien de weddeschaal verbonden aan de oude graad tot de baremagroep B of C behoort en de schaal verbonden aan de nieuwe graad tot de baremagroep A, ontvangt het personeelslid in zijn nieuwe graad ten allen tijde een wedde die 40.080 Fr. (index 138,01) hoger ligt dan degene die hij zou ontvangen in zijn oude graad.

Artikel 15

De wedde die het gevolg is van de toepassing van voorgaand artikel kan evenwel nooit het maximum overschrijden van de weddeschaal die behoort bij de nieuwe graad.

Artikel 16

Om in het nieuwe niveau de hogere weddeschalen (code 2 en 3) te verkrijgen, zijn de gewone regels van toepassing.
(GR 01/02/2011)

Aanrekening van vroeger gepresteerde diensten

Artikel 17

De diensten die in een bezoldigde functie met volledige of deeltijdse prestaties worden uitgeoefend, worden overeenkomstig gevaloriseerd voor de berekening van de wedde.

Onder diensten gepresteerd in de openbare sector dient te worden begrepen, de diensten uitgeoefend :

- in de diensten van de Europese Unie ;
- in de diensten van de Federale Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, de Franse Gemeenschapscommissie, de Vlaamse Gemeenschapscommissie of andere openbare diensten ;
- in de plaatselijke administraties ;
- in de diensten van Afrika ;
- in de onderwijsinstellingen van de Gemeenschappen, de onderwijsinstellingen gesubsidieerd door een weddesubsidie, de diensten voor school- en beroepsoriëntatie of de vrije psycho-medisch-sociale centra gesubsidieerd door een weddesubsidie ;
- in de vrije en publiekrechtelijke universiteiten, ongeacht hun financieringsbron ;
- in een openbare dienst vergelijkbaar met één van de bovenvermelde, in een lidstaat van de Europese Unie.

(G.R. 27.6.2001)

De diensten met volledige prestaties uitgeoefend in de privé-sector worden gevaloriseerd ten belope van maximum 6 jaar voor de berekening van de wedde voor zover ze nuttig geacht kunnen worden ter uitoefening van de functie.

De bepaling betreffende de valorisatie van de gepresteerde diensten in de privé-sector is van toepassing op de beambten die rechtstreeks in het nieuwe organiek stelsel vanaf 1 juli 1998 werden aangeworven.

(G.R. 15.9.1999; bevestigd door het raadsbesluit van 27.11.2002.)

Artikel 18

De nuttige dienstjaren die gelden als aanwervingsvoorwaarde worden in geen enkel geval in aanmerking genomen voor de berekening van de anciënniteit.

Artikel 19

De in aanmerking te nemen diensten worden per kalendermaand berekend, waarbij degene die geen hele maand betreffen niet meegerekend worden.

Artikel 19bis

De beambten afkomstig van plaatselijke besturen die het Sociaal Handvest toepassen worden verzekerd van het behoud van hun graadanciënniteit, alsmede van hun evaluatie en vorming;

De graadanciënniteit van de beambte, bekomen in zijn vorig bestuur, kan evenwel nooit in aanmerking “worden genomen voor een bevordering.

Enkel graadanciënniteit die binnen het bestuur zelf wordt bekomen kan in aanmerking worden genomen “voor een bevordering”.

(G.R. 27.03.2002)

Toelagen, vergoedingen en supplementen

A. Premie voor de kennis van de beide landstalen

Artikel 20

Een premie voor de kennis van de tweede landstaal wordt toegekend aan de personeelsleden die houder zijn van het getuigschrift van taalkennis vereist door de gecoördineerde wetten van 18 juli 1966 over het taalgebruik in de administratie.

Het bedrag van deze premie wordt als volgt berekend :

- basisschaal code 1 : maximum van de basisschaal min het minimum van die schaal, vermenigvuldigd met 4 en gedeeld door het aantal tussentijdse verhogingen.
- eerste hogere schaal code 2 : maximum van de hogere schaal code 2, min het minimum van de basisschaal code 1, vermenigvuldigd met 4 en gedeeld door het aantal tussentijdse verhogingen.
- tweede hogere schaal code 3 : maximum van de tweede hogere schaal code 3, min het minimum van de basisschaal code 1, vermenigvuldigd met 4 en gedeeld door het aantal tussentijdse verhogingen.

(GR01/02/2011)

B. Haard- en standplaatstoelagen

Artikel 21

Het gemeentepersoneel geniet onder dezelfde voorwaarden als het personeel van de ministeries van de haard- en standplaatstoelage.

C. Vergoeding van verplaatsingskosten voor de dienstnoodwendigheden

Artikel 22

Er wordt toepassing gemaakt van het koninklijk besluit van 29 december 1965, zoals het actueel in voege is, houdende algemene reglementering inzake vergoedingen van verplaatsingskosten voor dienstnoodwendigheden verricht door het provincie- en gemeentepersoneel, op basis van een (jaarlijkse) toelating nominatief toegekend door het College van Burgemeester en Schepenen.

D. Tussenkost van het gemeentebestuur in de kosten voor het gebruik door de personeelsleden van een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel en/of van de fiets of te voet

(G.R. 22/9/2004 en G.R. 31/03/2010 en G.R. 23/09/2015 en **G.R. 20/12/2017 – van toepassing 1/01/2018**)

Toepassingsgebied

Artikel 23

Om geregeld een verplaatsing te maken van hun verblijfplaats naar de plaats van hun werk en omgekeerd wordt aan het personeel een tussenkomst verstrekt in de kosten voor het gebruik van een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel en/of van de fiets, of een voetgangersvergoeding (G.R. 31/03/2010).

Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer

Artikel 24

Voor het vervoer georganiseerd door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen is de tussenkomst in de prijs van de treinkaart, geldend als sociaal abonnement, tenminste gelijk aan het bedrag opgenomen in de tabel gevoegd bij het koninklijk besluit ter uitvoering van de wet van 27 juli 1962 tot vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.

Voor zover de tussenkomst meer bedraagt dan het hierboven vastgestelde minimum, is de tussenkomst in de abonnementsprijs forfaitair vastgesteld op 78% van het effectief betaalde bedrag voor een abonnement in tweede klasse of – indien het gaat om een abonnement in eerste klasse, op 78% van het bedrag dat zou betaald worden voor het overeenstemmende abonnement in tweede klasse. (G.R. 23/09/2015. Tussenkost van toepassing in de vervoerstittels waarvan de vervaldatum gelijk is aan of later is dan 1/10/2015)

Gemeenschappelijk openbaar vervoer, ander dan het treinvervoer

Artikel 25

Voor het stads- en streekvervoer georganiseerd door de gewestelijke maatschappij voor openbaar vervoer in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (MIVB), wordt de tussenkomst in de prijs van het abonnement forfaitair vastgesteld op **100%** van de effectief door het personeelslid betaalde prijs. De abonnementen metro/tram/bus worden eveneens terugbetaald aan **100%** van hun prijs.

Deze tussenkomst gebeurt in het kader van een derdebetalersovereenkomst gesloten tussen de Gemeente Schaarbeek en de MIVB. Voor de personeelsleden die in dienst treden, wordt hun openbaar vervoersbewijs, in afwachting van het verkrijgen van hun abonnement in het kader van de aangegane derdebetalersovereenkomst, eveneens aan 100% terugbetaald. (GR 20/12/2017)

Voor het stads- en streekvervoer georganiseerd door de Waalse maatschappij voor openbaar vervoer (TEC) of door deze van het Vlaamse Gewest (De LIJN), is de tussenkomst in de prijs van het abonnement, wanneer deze proportioneel is aan de afgelegde afstand, hetzij bepaald in kilometers, hetzij in zones, vastgesteld overeenkomstig aan de regels hernomen in art. 24.

Ingeval van een vast bedrag, ongeacht de afstand, wordt deze tussenkomst forfaitair vastgesteld op 78% van de effectief door het personeelslid betaalde prijs. (G.R. 23/09/2015. Tussenkost van toepassing in de vervoerstittels waarvan de vervaldatum gelijk is aan of later is dan 01/10/15)

Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer

Artikel 26

§ 1. Wanneer het personeelslid verscheidene gemeenschappelijke openbare vervoermiddelen gebruikt om zich van zijn verblijfplaats naar de plaats van zijn werk, en omgekeerd, te begeven, waarbij één vervoersbewijs wordt afgeleverd voor het geheel van de afstand, is de minimale tussenkomst gelijk aan het bedrag van de bijdrage in de prijs van de treinkaart, geldend als sociaal abonnement, verhoogd tot 78% van de prijs effectief betaald voor een vervoersbewijs in tweede klasse.

§ 2. In alle andere gevallen dan bedoeld in § 1, of wanneer bij aflevering van een vervoersbewijs de volledig afgelegde afstand niet wordt vermeld, is de globale tussenkomst voor het geheel van de afstand gelijk aan de som van de onderscheiden tussenkomsten vastgesteld overeenkomstig de regels bepaald in de artikelen 24, 25 en § 1 van artikel 26 van dit reglement. (G.R. 23/09/2015. Tussenkomst van toepassing in de vervoerstittels waarvan de vervaldatum gelijk is aan of later is dan 1/10/2015)

Gebruik van de fiets op de weg van en naar het werk

Artikel 27

§ 1. Het personeelslid dat zijn fiets gebruikt om zich naar het werkadres te begeven, heeft, wanneer de af te leggen afstand tussen zijn woonplaats en het werkadres minstens één kilometer bedraagt, recht op een vergoeding gelijk aan **het vrijgestelde maximumbedrag per afgelegde kilometer bepaald door artikel 38 §1, 14° a) van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen (WIB) 1992, zoals gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, die op 01/09/2017 0,23 EUR bedraagt, naar boven afgerond. (GR 20/12/2017)**

Een rolstoel, **een elektrische fiets** wordt gelijkgesteld met een fiets. **(GR 20/12/2017)**

Dezelfde vergoeding wordt toegekend aan het personeelslid dat zijn fiets gebruikt om zich van zijn woonplaats naar een halte van een gemeenschappelijk vervoermiddel of van de halte van een gemeenschappelijk vervoermiddel naar zijn werkadres te begeven, voor zover het gebruik van het gemeenschappelijk vervoer dient om zich naar het werkadres te begeven en de afstand tussen de woonplaats of het werkadres en de halte van het gemeenschappelijk vervoermiddel minstens één kilometer bedraagt.

§ 2. Het gebruik van de fiets kan het gebruik van een gemotoriseerd privé-voertuig voorafgaan of volgen, voor zover het vervoermiddel geen eigendom is van het personeelslid en het tegelijkertijd gebruikt wordt voor het vervoer van meerdere personen die niet onder hetzelfde dak wonen. De regels van § 1. zijn eveneens van toepassing in dat geval.

§ 3. De vergoeding ontvangen voor het gebruik van de fiets kan gecumuleerd worden met de tussenkomst in de kosten voor het gemeenschappelijk vervoer voor dezelfde weg en dezelfde periode, voor zover alle terugbetalingsvoorwaarden van de fietsvergoeding vervuld zijn.

§ 4. De toekenning van de vergoeding wordt voorbehouden voor het personeelslid dat het gebruik van de fiets aantoonde voor de afstanden bedoeld in paragraaf 1, gedurende minstens 15 werkdagen per trimester.

§ 5. De betrokken personeelsleden dienen hun aanvraag voor het bekomen van deze fietsvergoeding in bij de dienst Human Resources, overeenkomstig het model opgenomen in bijlage 1 van dit reglement. Zij vermelden de gedetailleerde opgave van de reisweg die zij zullen volgen en waaraan zij na aanvaarding door het college van burgemeester en schepenen, behoudens overmacht, zich strikt dienen te houden. Zij maken hierin tevens een omstandige berekening van het aantal door hen af te leggen kilometers per traject heen en terug.

Het is niet noodzakelijk dat de voorgelegde reisweg de kortste is, maar het moet wel de meest aangewezen weg voor fietsers zijn, waarbij bijzondere aandacht wordt besteed aan de veiligheid.

§5bis. Slechts één traject per dag heen en terug wordt terugbetaald. (GR 20/12/2017)

§ 6. Elke bedrieglijke verklaring betreffende het aantal werkelijk uitgevoerde verplaatsingen per fiets kan beschouwd worden als een zware fout.

(G.R. 23/09/2015. In in werking treding op 01/10/2015)

Voetgangersvergoeding (G.R. 31/03/2010)

Artikel 27bis

§1. Een **vergoeding van 0,20 EUR per afgelegde kilometer** wordt aan de personeelsleden verstrekt die de verplaatsing tussen hun verblijfplaats en hun werkplaats uitsluitend te voet, **met een step, een rollerblade of gelijkgesteld** afleggen. (G.R. 20/12/2017 – in toepassing voor het jaar 2018 in haar geheel)

§2. Deze tussenkomst mag in geen geval gecumuleerd worden met de tussenkomst in de kosten voor het gebruik van een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel en/of van de fiets.

§3. Deze vergoeding wordt aan de personeelsleden verstrekt waarvan de af te leggen afstand tussen hun verblijfplaats en hun werkplaats maximum 5 kilometer bedraagt.

§4. De vergoeding wordt **één keer per jaar berekend, vermenigvuldigd met het aantal effectief gepresteerde dagen en afgerond naar de juist hogergelegen kilometereenheid.** (G.R. 20/12/2017)

§5bis. Slechts één traject per dag heen en terug wordt terugbetaald. (G.R. 20/12/2017)

Terugbetalingsmodaliteiten aan de personeelsleden

Artikel 27 ter

§ 1. De tussenkomst in de door de personeelsleden gedragen vervoerskosten wordt uitbetaald bij het verstrijken van de geldigheidsduur van het vervoerbewijs, uitgereikt door de maatschappijen die het gemeenschappelijk openbaar vervoer organiseren, tegen afgifte van dit bewijs.

Het personeelslid overhandigt een kopie van zijn vervoerskaart (van de elektronische kaart in voorkomend geval) en het bewijs van de betaling van (G.R. 31/03/2010) zijn vervoerbewijs aan de dienst Human Resources bij het verstrijken van de geldigheidsduur.

Enkel de vervoersbewijzen of de betalingsbewijzen die toelaten om het personeelslid nominatief te identificeren, worden in aanmerking genomen. Een uitzondering kan gemaakt worden voor de deeltijdse personeelsleden voor wie geen toereikende formule van abonnement bestaat. In dit geval zal het personeelslid erover waken om het goedkoopste type vervoersbewijs te gebruiken en om aan te tonen dat de verplaatsingsdata overeenkomen met de effectief gewerkte dagen. (G.R. 23/09/2015. In in werking treding op 01/10/2015)

§1bis. Indien een derdebetalersovereenkomst opgesteld wordt tussen de Gemeente en een openbare vervoersmaatschappij, is §1 niet meer van toepassing vanaf de ondertekening van deze overeenkomst, behalve voor de lopende abonnementen die aan het personeelslid terugbetaald worden bij het verstrijken van de geldigheidsduur, volgens de bepalingen voorzien in §1, en die niet hernieuwd worden. (G.R. 20/12/2017)

§ 2. De tussenkomst voor het gebruik van de fiets op de weg van en naar het werk wordt betaald tegen overhandiging op het einde van elke trimester van het formulier opgenomen in bijlage 2 van dit reglement. (G.R. 23/09/2015)

Op het formulier vermeldt het personeelslid het totaal aantal afgelegde kilometers alsmede het bedrag van de tussenkomst waarop hij denkt recht te hebben. **Elke latere aanpassing van dit traject moet het voorwerp uitmaken van een nieuwe verklaring.** (G.R. 20/12/2017)

§3. De voetgangersvergoeding wordt betaald **voor het vorige jaar tegen overhandiging vóór ten laatste 15 februari van het volgende jaar van** het formulier (verklaring op eer) opgenomen in bijlage 3 van dit reglement. (G.R. 20/12/2017)

Op dit formulier vermeldt het personeelslid het totaal aantal afgelegde kilometers tussen zijn verblijfplaats en zijn gewone werkplaats, evenals zijn gebruikelijke reisweg. **Elke latere aanpassing van dit traject moet het voorwerp uitmaken van een nieuwe verklaring.** (G.R. 20/12/2017)

Artikel 27 quater

De gevallen waarvoor zich een bijzonderheid stelt die de toepassing van de bepalingen van het huidige reglement moeilijk, twijfelachtig of ontoereikend maakt, worden geregeld door het College van Burgemeester en Schepenen.

E.Toelage voor de uitoefening van hogere functies

Artikel 28

Er wordt toepassing gemaakt van de bepalingen van het koninklijk besluit van 19 april 1962 betreffende de toekenning van een toelage voor de uitoefening van hogere functies aan het provincie- en gemeentepersoneel.

Artikel 29

Onder hogere functie wordt begrepen, elke functie voorzien in het personeelskader en waarvan de toekenning van aard is er een vooruitgang in graad aan toe te kennen.

Artikel 30

De aanstelling om de hogere functie uit te oefenen gebeurt door de overheid die gemachtigd is te benoemen voor een periode die niet langer is dan één semester, onder de personeelsleden van de onmiddellijk lagere graad die beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld voor de functie.

Deze aanstelling kan bevestigd worden voor een nieuwe periode vast te stellen volgens de noodwendigheden van de dienst, behoudens wanneer het om een functie gaat die openstaat in de personeelsformatie.

Artikel 31

Het verlenen van de toelage kan worden toegekend aan het personeelslid dat de hogere functie op een ononderbroken manier gedurende minimum één maand heeft uitgeoefend.

Artikel 32

De toelage kan worden toegekend vanaf de dag waarop de hogere functie effectief werd opgenomen, onverminderd de termijn vastgesteld in artikel 30.

Zij wordt maandelijks betaald en op het einde van de termijn.

Artikel 33

De toelage wordt vervangingstoelage of interimtoelage genaamd.

De vervangingstoelage kan worden toegekend tijdens de aanvangsperiode van acht opeenvolgende maanden bij de eerste aanstelling van een personeelslid dat een welbepaalde functie uitoefent.

Zijn jaarbedrag mag het viervoud niet overschrijden van de waarde van de gemiddelde verhoging, noch het dubbel van de waarde van de gemiddelde tweejaarlijkse verhoging van de schaal verbonden aan de graad van de tijdelijk uitgeoefende functie.

De interimtoelage kan worden toegekend na afloop van de periode waarin de vervangingstoelage werd toegekend.

Zij kan worden vastgesteld op het bedrag van het verschil tussen de vergoeding waarvan de belanghebbende genoot in de graad van de functie die ten voorlopige titel werd uitgeoefend en de vergoeding waarvan hij geniet in zijn eigenlijke graad.

De vergoeding bedoeld in de vorige alinea omvat :

- a) de wedde of, in voorkomend geval, de wedde in de verbeterde loopbaan
- b) eventueel de haard- of standplaatsvergoeding.

De vervangingstoelage kan nooit hoger zijn dan de interimtoelage.

De vervangings- en de interimtoelagen kunnen maar in dezelfde mate verhoogd of verminderd worden als de lonen van het personeel van de ministeries.

Zij worden berekend op basis van het aantal dagen die de periode omvatten waarin de hogere functie wordt uitgeoefend, waarbij een jaar wordt geacht driehonderdzestig dagen te tellen.

Artikel 34.

Wanneer het personeelslid definitief wordt bevorderd tot de functie die hij zonder onderbreking heeft uitgeoefend, kunnen deze ten voorlopige titel geleverde diensten in aanmerking worden genomen voor zowel de weddevaststelling als de graadanciënniteit, zonder evenwel verder te kunnen teruggaan dan de datum waarop de belanghebbende alle door het statuut vereiste voorwaarden verenigde om tot de graad toegang te hebben.

Betaling van de wedde

Artikel 35

De wedden worden maandelijks betaald a rato van één twaafde van de jaarwedde.

De wedde van de in vast verband benoemde statutaire personeelsleden wordt anticipatief betaald.

Deze van de andere personeelsleden wordt na afloop van de termijn, meer bepaald de wedden van de stagedoende statutairen en van de personeelsleden aangeworven onder het stelsel van een arbeidsovereenkomst voor bedienden of werklieden.

Artikel 36

De wedde vangt aan op de datum van het in functie treden.

Wanneer deze plaats heeft in de loop van de maand, bekomt het personeelslid, voor die maand, zoveel 30sten van de maandwedde als er dagen resten vanaf deze van de indiensttreding inbegrepen.

Artikel 36 bis

(G.R. 27/05/2007 – van toepassing op 01/01/2007)

De bepalingen van de wet van de 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten over de betaling van het loon in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, zijn van toepassing op alle personeelsleden aangeworven onder het stelsel van de arbeidsovereenkomst, als arbeider of bediende afhankelijk van de aard van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van de bepalingen betreffende de toepassing van een carensdag voorzien in artikel 52, § 1, tweede lid en in artikel 71 van de wet.

Artikel 37

Omwille van de schommelingen van de index van de consumptieprijzen worden de wedden onderworpen aan de mobiliteitsregeling, overeenkomstig de beschikkingen vastgelegd in de wet van 1 maart 1977, die een verbindingsregime instelt met de index van de consumptieprijzen van sommige uitgaven in de openbare sector.

OVERGANGSREGELING

Inschakeling van het in dienst zijnde personeel op datum van de daadwerkelijke toepassing van het huidige geldelijk statuut.

Artikel 38

Elk ingeschakeld personeelslid behoudt steeds tenminste de geldelijke situatie waarin hij zich bevond op het ogenblik van zijn inschakeling, wanneer deze voordeliger is, met andere woorden :

- zijn oorspronkelijke baremaschaal ;
- alle vergoedingen, toegekend op basis van een wettelijke beschikking, waarvan hij genoot voor zijn inschakeling.

De voordien verworven geldelijke anciënniteit met inbegrip van de zogenaamde « economische » biënnale is begrepen in het nieuwe statuut.

De vergelijking van de bezoldigingen in het oude en het nieuwe geldelijk statuut geschiedt op basis van de bezoldigingen aan 100 %.

Artikel 39

De personeelsleden benoemd in de graad van onderbureauchef en geslaagd in een bevorderingsexamen of houder van een diploma van de afdeling « Openbaar bestuur » van het Economisch hoger onderwijs voor sociale promotie van het korte type, worden ingeschakeld in het niveau B.

Inschakelingscriteria in een niveau

Artikel 40

Het personeelslid dat een functie uitoefent in een niveau wordt in het nieuwe overeenstemmende niveau ingeschakeld :

- zo hij werd aangeworven op basis van een diploma dat in het organiek stelsel toegang geeft tot dat niveau

of

- zo hij geslaagd is in een overgangsexamen naar het hoger niveau, dat toegang heeft gegeven tot de beklede functie

of

- zo hij 18 jaar dienstanciënniteit telt

of

- zo hij 9 jaar niveau-anciënniteit telt.

In elk geval kan deze regeling geen automatische bevordering tot gevolg hebben die niet zou zijn toegekend door het plaatselijk bestuur.

Artikel 41

Voor de inschakeling in het niveau B, wordt de vereiste van 9 jaar niveau-anciënniteit in dit geval vervangen door een graadanciënniteit te rekenen vanaf de benoeming in de eerste graad die werd ingeschakeld in niveau B.

De regel van de dienstanciënniteit geldt niet voor de individuele inschakeling in niveau B.

Artikel 42

Het personeelslid dat een betrekking bekleedt in een niveau maar door geen enkel van de voornoemde criteria ingeschakeld kan worden in het nieuwe overeenstemmende niveau, wordt ingeschakeld in het niveau dat beantwoordt aan het vereiste aanwervingsdiploma of aan het met succes afgelegde toegangsexamen tot het hogere niveau.

De situatie van een personeelslid dat op die manier in een lager niveau wordt ingeschakeld, zal geregulariseerd worden hetzij :

- door te slagen in een overgangsexamen naar het hogere niveau ;
- van zodra hij door zijn dienst- en/of niveau-anciënniteit in aanmerking zal komen voor de inschakeling in het betrokken niveau.

Het betrokken personeelslid behoudt, indien hij er belang bij heeft, het voordeel van het geldelijk stelsel waarop hij aanspraak maakte.

De graad- en niveau-anciënniteit worden geacht verworven te zijn in dat niveau.

Wanneer het betrokken personeelslid zijn toestand regulariseert, worden zijn graad- en niveau-anciënniteit opnieuw berekend alsof hij vanaf het begin in het betrokken niveau ingeschakeld was geweest.

Artikel 43

Het personeelslid dat een betrekking waarneemt in een uitdovingsgraad, behoudt deze graad en geniet van de baremaschaal die voor die graad voorzien is in de tabellen opgenomen als bijlage.

Inschakelingscriteria binnen een bepaald niveau

Artikel 44

Ieder personeelslid in dienst op de datum van de inwerkingtreding van het huidige reglement, voor alle niveaus, wordt verondersteld voldaan te hebben aan de dubbele voorwaarde om te kunnen genieten van de weddesupplementen 2 en 3, met name : een professionele vorming gevolgd hebben en het voorwerp uitmaken van een gunstige evaluatie.

Artikel 45

Het bedrag van de toelage voor de kennis van de beide landstalen blijft behouden op het niveau dat verworven was in het oude geldelijk statuut, zo de betrokkene daar voordeel bij heeft.

Het personeelslid dat geniet van het overgangsstelsel, geniet voor de nieuw verkregen graad van het bedrag van de toelage voor de kennis van de beide landstalen waarvan hij zou genoten hebben in het oude geldelijk statuut, voor de functie die bestond bij het in werking treden van het huidige geldelijke statuut, zo hij daar voordeel bij heeft.

Artikel 46

Alle overgangsbepalingen zijn van toepassing op de leden van het personeel tot zolang zij niet ingeschakeld zullen geweest zijn overeenkomstig de bepalingen van het huidige geldelijke statuut.

VLAKKE LOOPBAAN

Artikel 47

De houders van de hiernagenoemde graden genieten van de vlakke loopbaan.

Departement Algemene aangelegenheden

* Afdeling : Interne dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk

Hoofd van de interne dienst voor preventie

A6 na 18 jaar graadanciënniteit

* Afdeling : Juridische aangelegenheden

Juridisch adviseur

A4 na 9 jaar graadanciënniteit

A6 na 18 jaar graadanciënniteit

* Afdeling : Informatica

Hoofd van het Centrum voor informatica

A6 na 18 jaar graadanciënniteit

Departement Menselijke aangelegenheden

* Afdeling : Franse Gemeenschap - Bureau :bibliotheken

Hoofdbibliothecaris

A4 na 9 jaar graadanciënniteit

Departement stadsaangelegenheden - Werken

Burgerlijk ingenieur A2, 1-2-3

A5 na 3 jaar graadanciënniteit

A6 na 6 jaar graadanciënniteit

(G.R. 27.6.2001)

~~Coördinator van de technische diensten A2, 1-2-3~~

Leidinggevend beheerder technische diensten gebouwen (GR. 17.12.2014)

A5 na 3 jaar graadanciënniteit

A6 na 6 jaar graadanciënniteit

(G.R. 25.3.2009)

Voor alle departementen :

De titularissen van de graden van bestuurssecretaris, milieuraadgever, stedenbouwkundige, architect, landmeter, inspecteur der werken, worden bezoldigd op basis van de weddenschaal A 4, volgens het principe van de vlakke loopbaan zodra zij een graadanciënniteit van 9 jaar tellen.

Onder graadanciënniteit dient er te worden begrepen de volledige anciënniteit verworven in de graad met inbegrip van de stageperiode.

(G.R. 20.1.1999)

Voor de berekening van de graadanciënniteit zal er rekening gehouden worden met de anciënniteit bekomen als contractueel beampte”.

(G.R. 27.03.2002)

VERLOFGELD (G.R. 3/12/2003)

Artikel 48.

§ 1. Voor de toepassing van de bepalingen van deze afdeling wordt verstaan onder :

1° « referentiejaar » : het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar tijdens hetwelk de vakantie moet worden toegestaan;

2° « jaarwedde » : de wedde, het loon, de gewaarborgde bezoldiging of de daarmee gelijkgestelde vergoeding of toelage, de eventuele haardtoelage of de standplaatstoelage inbegrepen.

§ 2. De ambtenaren genieten ieder jaar een vakantiegeld waarvan het bedrag gelijk is aan 92 % van een twaalfde van de jaarlijkse wedde(n), zoals die gekoppeld is (zijn) aan de index van de consumptieprijzen, die de wedde(n) bepalen die verschuldigd is (zijn) voor de maand maart van het vakantiejaar.

Dit percentage wordt berekend op basis van de wedde(n) die zou(den) verschuldigd zijn voor de beschouwde maand, wanneer de ambtenaar voor die maand geen of slechts een gedeeltelijke wedde ontvangen heeft.

§ 3. Voor volledige prestaties verricht gedurende het gehele referentiejaar, geniet de ambtenaar een volledig vakantiegeld.

§ 4. Wanneer de ambtenaar geen volledige prestaties heeft verricht gedurende het gehele referentiejaar, wordt het bedrag van het vakantiegeld als volgt vastgesteld :

1° een twaalfde van het jaarbedrag voor elke prestatieperiode die een ganse maand beslaat;

2° een dertigste van het maandbedrag per kalenderdag wanneer de prestaties geen ganse maand beslaan.

§ 5. In afwijking van § 4, worden voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld in aanmerking genomen de perioden waarin de ambtenaar, tijdens het referentiejaar :

1° zijn functies heeft opgeschort wegens de verplichtingen die hem opgelegd zijn krachtens de wet van 16 mei 2001 houdende statuut van de militairen van her reservekader van de krijgsmacht;

2° met ouderschapsverlof was;

3° afwezig geweest is ingevolge een verlof of een arbeidsonderbreking zoals vermeld in de artikelen 39 en 42 tot 43bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 of in artikel 18, tweede lid van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de arbeidstijd.

§ 6. Voor de berekening van het vakantiegeld wordt eveneens in aanmerking genomen de periode vanaf 1 januari van het referentiejaar tot de dag welke voorafgaat aan die waarop de ambtenaar die hoedanigheid heeft verkregen, op voorwaarde :

1° minder dan 25 jaar oud te zijn op het einde van het referentiejaar;

2° uiterlijk in dienst te zijn getreden op de laatste werkdag van de vier maanden volgend op a) hetzij de datum waarop de ambtenaar de inrichting heeft verlaten waarin hij zijn studie heeft gedaan onder de voorwaarden bepaald in artikel 62 van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders;

b) hetzij de datum waarop de leerovereenkomst werd beëindigd.

De ambtenaar moet het bewijs leveren dat hij aan de gestelde voorwaarden voldoet.

§ 7. Twee of meer vakantiegelden met inbegrip van die verkregen in toepassing van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers, kunnen niet gecumuleerd worden boven een bedrag overeenkomend met het hoogste vakantiegeld dat bekomen wordt wanneer de vakantiegelden van al de uitgeoefende ambten of activiteiten berekend worden op basis van volledige prestaties.

Hiervoor wordt het vakantiegeld van één of meerdere ambten verminderd of ingehouden, met uitzondering van het vakantiegeld in uitvoering van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers.

Indien de inhoudingen of verminderingen moeten of kunnen gebeuren op verscheidene vakantiegelden, wordt eerst het kleinste vakantiegeld ingehouden of verminderd.

Voor de toepassing van voorgaande leden moet onder het vakantiegeld in uitvoering van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers worden verstaan, het gedeelte van het vakantiegeld dat niet overeenstemt met het loon voor de vakantiedagen.

Voor de toepassing van voorgaande leden is het personeelslid dat vakantiegelden cumuleert, gehouden het bedrag ervan, evenals eventueel het bedrag berekend voor volledige prestaties, mede te delen aan elke personeelsdienst waarvan het afhangt.

Iedere inbreuk op het voorgaande lid kan aanleiding geven tot tuchtstraffen.

§ 8. Het vakantiegeld wordt uitbetaald tijdens de maand mei van het jaar gedurende hetwelk de

vakantie moet worden toegekend.

In afwijking van de in de vorige lid omschreven regel, wordt het vakantiegeld uitbetaald tijdens de maand volgend op de datum waarop de ambtenaar de leeftijdsgrens bereikt, of op de datum van overlijden, van ontslagneming, van afdanking of van afzetting van de belanghebbende.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt het vakantiegeld berekend rekening houdend met het percentage en de eventuele inhouding die op de beschouwde datum gelden; het percentage wordt toegepast op de jaarwedde die als basis dient voor de berekening van de wedde die de ambtenaar op die datum geniet.

Wanneer hij op die datum geen wedde of een verminderde wedde geniet wordt het percentage berekend op de wedde(n) die hem dan verschuldigd zouden geweest zijn.

§ 9. Op het vakantiegeld wordt een inhouding van 13,07 % uitgevoerd.

Artikel 49.

In afwijking van artikel 48, § 2, eerste lid, verschilt het percentage van het bedrag van het vakantiegeld voor 2004 tot 2007, op basis van de in het voorgaande jaar geleverde prestaties, naar gelang het niveau van de beambte volgens de hiernavolgende tabel :

Niveau	2004	2005	2006	2007
A	55%	65%	80%	80%
B	65%	70%	80%	80%
C	70%	80%	80%	92%
D	80%	80%	80%	92%
E	80%	80%	80%	92%

Artikel 50

§ 1. De gesubsidieerde contractuele personeelsleden genieten van een vakantiegeld onder dezelfde voorwaarden als de vastbenoemden.

§ 2. Voor de tijdelijke en contractuele personeelsleden zal het stelsel van de jaarlijkse vakantie bedoeld in titel III van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie door loonarbeiders van toepassing zijn.

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 mei 2004.

(G.R. 3/12/2003)