

**PARLEMENT DE LA RÉGION DE
BRUXELLES-CAPITALE**

SESSION ORDINAIRE 2015-2016

15 MARS 2016

PROPOSITION D'ORDONNANCE

**modifiant la Nouvelle loi communale relative à
l'introduction d'une période d'essai obligatoire
pour les grades légaux de secrétaire communal
et receveur communal**

RAPPORT

fait au nom de la commission
des Affaires intérieures

par Mme Dominique DUFOURNY (F)

Ont participé aux travaux de la commission :

Membres effectifs : MM. Marc-Jean Ghysse, Amet Gjanaj, Jamal Ikazban, Zahoor Ellahi Manzoor, Alain Courtois, Alain Destexhe, Mme Dominique Dufourny, M. Serge de Patoul, Mme Martine Payfa, M. Ahmed El Khannouss, Mme Barbara Trachte, MM. René Coppens, M. Fouad Ahidar.

Membre suppléant : Mme Julie de Groote.

Autres membres : Mmes Anne-Charlotte d'Ursel, Simone Susskind.

Voir :

Document du Parlement :

A-209/1 – 2014/2015 : Proposition d'ordonnance.

**BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2015-2016

15 MAART 2016

VOORSTEL VAN ORDONNANTIE

**tot wijziging van de nieuwe Gemeentewet en
invoering van een verplichte proefperiode voor
de wettelijke graden van gemeentesecretaris
en gemeenteontvanger**

VERSLAG

uitgebracht namens de commissie
voor de Binnenlandse Zaken

door mevr. Dominique DUFOURNY (F)

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen :

Vaste leden : de heren Marc-Jean Ghysse, Amet Gjanaj, Jamal Ikazban, Zahoor Ellahi Manzoor, Alain Courtois, Alain Destexhe, mevr. Dominique Dufourny, de heer Serge de Patoul, mevr. Martine Payfa, de heer Ahmed El Khannouss, mevr. Barbara Trachte, de heren René Coppens, Fouad Ahidar.

Plaatsvervanger : mevr. Julie de Groote.

Andere leden : mevr. Anne-Charlotte d'Ursel, Simone Susskind.

Zie :

Stuk van het Parlement :

A-209/1 – 2014/2015 : Voorstel van ordonnantie.

I. Exposé introductif de Mme Anne-Charlotte d’Ursel, première co-auteure de la proposition d’ordonnance

Les propos de l’Union des Villes et des Communes de Wallonie pour appuyer la réforme des grades légaux wallonne soulignaient en 2013 l’importance fondamentale, pour le bon déploiement du service public communal, du binôme formé par l’autorité politique et l’administration communale pilotée par les grades légaux que sont le secrétaire communal et le receveur local.

Ce dont les villes et communes ont grandement besoin aujourd’hui, c’est d’un binôme performant collège/grades légaux. C’est la qualité de ce binôme qui permet la bonne articulation entre les projets politiques de l’autorité et leur réalisation effective par l’administration communale.

Et on le sait, secrétaire et receveur sont les deux fonctions clefs de l’administration d’une commune. Ils sont les garants du bon fonctionnement de l’administration et de l’ordre des comptes communaux. Il apparaît que ces deux fonctions nécessitent d’être soumises au principe d’évaluation par le corps démocratique d’une commune, que ce soit en amont ou en aval de leur nomination.

Ces deux fonctions sont statutaires et les traitements ainsi que les conditions d’engagement sont actuellement couverts par la Nouvelle loi communale et anciennement par l’arrêté royal du 20 juillet 1976.

En plus de compléter l’évaluation posée a priori lors de l’engagement, la période d’essai permet de mesurer le différentiel positif ou négatif entre cette évaluation et la réalité de terrain après que la personne a eu le temps de faire ses preuves dans l’exercice de ses nouvelles fonctions.

Actuellement, les agents communaux couverts par un régime statutaire sont tenus d’effectuer une période d’essai sauf les secrétaires et les receveurs communaux et ce, dans les communes de la Région de Bruxelles-Capitale. Leurs conditions de nomination n’incluent pas l’obligation de l’accomplissement d’une telle période. Le cadre d’évaluation de ces deux fonctions n’existe que dans une perspective d’évaluation post-nomination, au cours de leur carrière.

Il semblerait judicieux d’introduire l’obligation d’une période d’essai au terme de laquelle le conseil communal pourrait engager définitivement la personne assumant la fonction ou se séparer d’elle. La durée de cette période d’essai et les conditions l’entourant seraient fixées par le conseil communal déjà compétent pour établir les conditions de nomination pour ces deux fonctions.

En Région wallonne, le principe a été consacré dans le cadre de la réforme introduite par le décret du 18 avril 2013 modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie

I. Inleidende uiteenzetting van mevrouw Anne-Charlotte d’Ursel, eerste mede-indiener van het voorstel van ordonnantie

De argumenten van de “Union des Villes et des Communes de Wallonie” om de Waalse hervorming van de wettelijke graden te onderbouwen benadrukten in 2013 het fundamentele belang, voor de goede werking van de gemeentelijke openbaar dienst, van de tweevuldigheid die bestaat uit de politieke overheid en het gemeentebestuur dat geleid wordt door de wettelijke graden, te weten de gemeentesecretaris en de gemeenteontvanger.

Wat de steden en gemeenten vandaag hard nodig hebben, is een performant duo college/wettelijke graden. De kwaliteit van dat duo zorgt voor de goede samenhang tussen de beleidsprojecten van de overheid en de daadwerkelijke uitvoering ervan door het gemeentebestuur.

Zoals men weet, zijn de gemeentesecretaris en de gemeenteontvanger de twee sleutelfuncties in het bestuur van een gemeente. Ze staan borg voor de goede werking van het bestuur en de orde in de gemeenterekeningen. Het lijkt dan ook dat die twee functies moeten worden onderworpen aan het principe van de evaluatie door het democratisch college van een gemeente, vóór of na hun benoeming.

Die twee functies zijn vaste benoemingen en de weddes en de wervingsvoorwaarden staan thans in de Nieuwe Gemeentewet en vroeger in het koninklijk besluit van 20 juli 1976.

Naast het aanvullen van de a priori verrichte evaluatie bij de werving, biedt de proefperiode de mogelijkheid te meten in welke mate die evaluatie positief of negatief afwijkt van de realiteit te velde, nadat de persoon de tijd gehad heeft zich te bewijzen bij de uitoefening van zijn nieuwe functie.

Momenteel moeten de gemeentelijke ambtenaren die onder een statutair stelsel vallen, een proefperiode doorlopen. In de gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is dat niet het geval voor de gemeentesecretarissen en gemeenteontvangers, wier benoemingsvoorwaarden geen verplichting inhouden om een dergelijke periode te doorlopen. De evaluaties voor die twee functies hebben plaats na de benoeming, tijdens hun loopbaan.

Het lijkt wijs de verplichting tot een proefperiode in te voeren, waarna de gemeenteraad de persoon die de functie vervult, definitief kan aanwerven of ontslaan. De duur van die periode en de voorwaarden ter zake zouden bepaald worden door de gemeenteraad, die al bevoegd is voor het opstellen van de benoemingsvoorwaarden voor die twee functies.

In het Waals Gewest werd dat principe bekrachtigd in het kader van de hervorming die werd ingevoerd door het decreet van 18 april 2013 houdende wijziging van sommige

locale et de la décentralisation.

Le décret prévoit ainsi une période de stage obligatoire préalable à toute nouvelle entrée en fonction de directeur. Les directeurs sont désignés par le conseil, dans les six mois de la vacance de l'emploi et nommés définitivement à l'issue de la période de stage.

L'une des raisons qui motivaient jusqu'ici l'absence d'un mécanisme de période d'essai obligatoire pour ces deux fonctions était la nécessité de prémunir ces deux fonctions de la pression que pourrait exercer le politique, garantissant ainsi le principe d'indépendance des hauts fonctionnaires. Cependant, force est de constater que l'indépendance de ces deux fonctions ne souffre pas d'un système d'évaluation – au demeurant déjà existant – a posteriori de l'engagement, comme le prévoient plusieurs dispositions de la Nouvelle loi communale. Le principe d'indépendance se conjugue avec cet autre axe tout aussi important qu'est la capacité d'évaluation des fonctionnaires, une des clés de la bonne gouvernance.

L'évaluation de hauts fonctionnaires existe dans la culture administrative et les réglementations d'autres niveaux de pouvoir et les garde-fous pour conjuguer celle-ci à la préservation de l'indépendance de l'administration aux pressions potentielles issues du pouvoir politique ne sont pas mis en danger.

Une intervention pour soutenir la nouvelle réglementation du côté wallon par l'Union des Villes et Communes Wallonnes disait: « Pourquoi priver une commune, voire le futur grade légal lui-même de la possibilité d'une "période d'essai" ? On s'est trompé sur la personne pour les uns, on s'est trompé sur la fonction pour les autres. Le stage permet à toutes les parties à la relation de se faire une idée si celle-ci peut se poursuivre dans la durée ou s'il vaut mieux, pour tous, mettre fin à l'expérience. C'est, d'ailleurs, une mesure éprouvée pour les CPAS qui connaissent la notion de stage de leurs grades légaux depuis ... 14 ans. »

II. Discussion générale

M. Jamal Ikazban dit que le principal objectif de cette proposition d'ordonnance est d'introduire une période d'essai au terme de laquelle le conseil communal pourrait engager définitivement la personne assumant la fonction ou se séparer d'elle.

Son groupe pense qu'il est inutile de mettre en place une période d'essai qui crée une insécurité juridique indéniable, car premièrement comme mentionné dans le contenu de ce texte, les secrétaires et receveurs communaux sont soumis au statut spécifique qui leur impose déjà de passer un examen ou un concours qui comporte une épreuve permettant de juger la maturité d'esprit des candidats et une épreuve professionnelle

bepalingen van het Wetboek van de plaatselijke democratie en de decentralisatie.

Daarin wordt bijvoorbeeld voorzien in een verplichte proefperiode voor elke nieuwe indiensttreding als directeur. De directeurs worden aangewezen door de raad, binnen zes maanden na het opvallen van de functie, en definitief benoemd na afloop van de proefperiode.

Een van de redenen die worden aangevoerd voor het niet bestaan van een verplichte proefperiode voor die twee functies was tot op heden de nood om die twee functies te behoeden voor mogelijke druk door de politiek, en op die manier het principe van de onafhankelijkheid van de hoge ambtenaren veilig te stellen. Niettemin moet worden opgemerkt dat de onafhankelijkheid van die twee functies niet lijdt onder een evaluatiesysteem - dat overigens al bestaat - na de werving, zoals voorzien in verscheidene bepalingen van de Nieuwe Gemeentewet. Naast dat principe van onafhankelijkheid, is er de even belangrijke mogelijkheid tot evaluatie van de ambtenaren, een van de sleutels voor goed bestuur.

De evaluatie van hoge ambtenaren bestaat in de bestuurscultuur en de regelgevingen van andere gezagsniveaus en de systemen om die te koppelen aan de bescherming van de onafhankelijkheid van het bestuur voor mogelijke druk vanwege de politieke macht, komen niet in het gedrang.

Een betoog van de "Union des Villes et Communes Wallonnes" om de nieuwe Waalse reglementering te steunen luidt als volgt: « Waarom zou men de gemeente en zelfs de toekomstige wettelijke graad zelf de mogelijkheid ontzeggen om een "proefperiode" te doorlopen? Volgens de enen heeft men de verkeerde persoon geselecteerd, volgens de anderen de verkeerde functie. Dankzij de proefperiode kunnen alle partijen nagaan of het zin heeft om de arbeidsrelatie voort te zetten dan wel of het voor iedereen beter zou zijn om er een einde aan te maken. Dat is trouwens een beproefde maatregel van de OCMW's die sinds ... 14 jaar een proefperiode voor hun wettelijke graden hebben ingevoerd. »

II. Algemene bespreking

De heer Jamal Ikazban wijst er op dat het voorstel van ordonnantie er hoofdzakelijk toe strekt een proefperiode in te voeren, waarna de gemeenteraad de persoon die de functie uitoefent, definitief kan benoemen of ontslaan.

Volgens zijn fractie heeft het geen zin een proefperiode in te voeren die onmiskenbaar tot rechtsonzekerheid leidt, want, zoals in de tekst wordt vermeld, zijn de gemeentesecretarissen en ontvangers ten eerste onderworpen aan een specifiek statuut dat hun al een examen of een vergelijkend examen oplegt dat een onderdeel bevat om de maturiteit van de kandidaten te beoordelen, alsook een onderdeel om hun beroeps kennis en

permettant d'apprécier si ceux-ci possèdent les connaissances et capacités requises pour exercer les fonctions qui leur seraient dévolues.

Il serait donc plus judicieux de renforcer la qualité de ces examens de sélection ou de permettre une évaluation a posteriori renforcée plutôt que de mettre en place une telle période qui ne fera qu'engendrer des difficultés pratiques et juridiques.

Il rappelle également que le secrétaire ainsi que le receveur sont nommés par le conseil communal aux conditions fixées conformément à l'article 145 de la Nouvelle loi communale (ou désignés dans un mandat conformément à l'article 69). Il faudrait revoir les modalités de la procédure d'assessment plutôt que de prévoir une période d'essai.

De plus, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a approuvé le 16 juillet dernier en première lecture les projets d'arrêtés visant à exécuter les dispositions relatives à la fonction publique portées par la Nouvelle loi communale, à l'exception du projet d'arrêté relatif au statut pécuniaire.

Le processus suit son cours en ce qui concerne les consultations avec les principaux acteurs concernés (Fédération des secrétaires communaux, École régionale d'Administration publique, Association de la Ville et des communes de la Région de Bruxelles-Capitale).

Parmi ces arrêtés, il y a celui relatif à l'évaluation qui est déjà passé en première lecture au gouvernement et qui porte notamment sur des périodes d'évaluation et le renforcement des critères d'évaluation. L'objectif est de renforcer la capacité d'évaluation des fonctionnaires, car comme souligné dans la proposition, son groupe pense que c'est l'une des clés de la bonne gouvernance, principe cardinal de la démocratie locale.

En effet, les critères d'évaluation prévus dans l'arrêté permettent à l'évaluateur d'apprécier les prestations, les compétences et les comportements de l'agent et de tenir compte de l'ensemble des facteurs de l'environnement de travail, de le déclarer apte professionnellement ou pas. De plus, il est institué une commission de recours, pour ceux qui contestent leur éviction.

Il serait donc plus judicieux de laisser aboutir cet arrêté avant de mettre en place des procédures inutiles.

D'autant plus que dans cet arrêté, l'objectif est de permettre à une autorité de se séparer plus facilement d'un agent qui n'est pas considéré apte à travailler, ce qui est la principale demande de la proposition d'ordonnance. En effet, l'article 19 de l'arrêté stipule que « l'agent qui a été déclaré professionnellement inapte est licencié. Le licenciement d'un agent statutaire pour inaptitude professionnelle s'effectue conformément aux dispositions du chapitre II de la loi du 20 juillet 1991 portant dispositions sociales et diverses. L'agent statutaire reçoit

de vereiste capaciteiten voor de uitoefening van de vacante functie te beoordelen.

Het zou dus oordeelkundiger zijn om de kwaliteit van die selectieproeven te verhogen of voor een strengere evaluatie a posteriori te zorgen in plaats van een dergelijke periode in te voeren, die enkel tot praktische en juridische problemen zal leiden.

Hij wijst er eveneens op dat de gemeentesecretaris en de gemeenteontvanger worden benoemd door de gemeenteraad volgens de voorwaarden vastgesteld overeenkomstig artikel 145 van de Nieuwe Gemeentewet (of aangewezen voor een mandaat overeenkomstig artikel 69). De regels van de assessment-procedure zouden moeten worden herzien in plaats van een proefperiode in te voeren.

Bovendien heeft de Brusselse Hoofdstedelijke Regering op 16 juli jongstleden de ontwerpen van besluiten tot uitvoering van de bepalingen van de Nieuwe Gemeentewet betreffende het openbaar ambt in eerste lezing goedgekeurd, met uitzondering van het ontwerp van besluit betreffende het geldelijk statuut.

De raadplegingen van de betrokken hoofdactoren zijn aan de gang (Federatie van Gemeentesecretarissen, Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur, Vereniging van de Stad en de Gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest).

Wat die besluiten betreft, heeft de regering al in eerste lezing haar goedkeuring gehecht aan het besluit betreffende de evaluatie, dat onder meer over de evaluatieperiodes en de verstrenging van de evaluatiecriteria handelt. Het is de bedoeling om de evaluatiecapaciteit van de ambtenaren te versterken, die, zoals onderstreept wordt in het voorstel, volgens zijn fractie een van de sleutelementen is van goed bestuur, het hoofdprincipe van de lokale democratie.

De evaluatiecriteria in het besluit zorgen er immers voor dat de evaluator de prestaties, bekwaamheden en gedragingen van het personeelslid kan beoordelen en rekening kan houden met alle werkomgevingsfactoren en hem al dan niet professioneel geschikt kan verklaren. Bovendien wordt er een beroepscommissie opgericht voor degenen die hun ontslag betwisten.

Bijgevolg zou het verstandiger zijn om het besluit de normale weg te laten volgen alvorens nutteloze procedures in te voeren.

Te meer daar het besluit ertoe strekt een overheid toe te staan om makkelijker afscheid te nemen van een personeelslid dat volgens haar niet geschikt is voor het werk, wat de hoofdbetrachting van het voorstel van ordonnantie is. Artikel 19 van het besluit bepaalt immers dat "het personeelslid dat ongeschikt wordt verklaard voor de uitoefening van zijn functie, ontslagen wordt. Het ontslag van een statutair personeelslid wegens professionele onbekwaamheid wordt gegeven, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk II van de wet

la même protection qu'un agent contractuel avec la même ancienneté. »

L'orateur pense qu'il est important de donner un cadre juridique assuré aux actes que posent les autorités communales en matière de fonction publique. Une telle sécurité juridique en accroîtra tant la légitimité que l'efficacité.

C'est pourquoi son groupe estime que la période d'essai proposée par la proposition en question perd son utilité avec la mise en place de cette nouvelle procédure d'évaluation.

M. Serge de Patoul propose à nouveau de créer un groupe de travail chargé de relire la Nouvelle loi communale. La présente proposition d'ordonnance adapte à nouveau un élément de la loi, mais cela n'offre aucune garantie d'un ensemble cohérent.

La proposition est toutefois très importante, et il en comprend la logique et le raisonnement. Avec la réforme et l'introduction des fonctions à mandat dans la Nouvelle loi communale, on a maintenant laissé le choix au conseil communal : soit il emprunte la voie de la fonction à mandat, soit celle de la désignation à titre définitif.

Il relève également une contradiction. En ayant à l'esprit le choix laissé au conseil communal, devons-nous à présent introduire une période de stage, sachant que la législation sociale ne prévoit plus de période de stage lors d'un recrutement ?

Se référant à M. Ikazban, l'orateur affirme que le gouvernement avance au moyen d'arrêtés d'exécution contenant de nouvelles dispositions. Tant que nous ne disposons pas de ces arrêtés d'exécution et que nous n'avons pas encore d'expérience avec un nouveau système, il lui semble quelque peu prématuré d'instaurer une période de stage. Comme le veut l'adage, dans le doute, mieux vaut s'abstenir ou postposer.

En réponse à la proposition de M. de Patoul, M. Ahmed El Khannouss dit que le gouvernement est actuellement en pleine relecture de la Nouvelle loi communale.

Mme Barbara Trachte affirme se trouver dans une position délicate en raison de la déformation de l'information disponible. D'une part il y a un texte sur la table, et d'autre part des arrêtés d'exécution du gouvernement qui n'ont pas été portés à la connaissance de tous les commissaires. Elle aimerait connaître l'état d'avancement et le contenu de ces textes. Quand passeront-ils en deuxième lecture ? Le Conseil d'État s'est-il déjà prononcé à leur sujet ? Il lui est donc difficile de se prononcer aujourd'hui sur le présent texte.

M. Marc-Jean Ghysels partage les arguments de MM. Ikazban et de Patoul. La présente proposition ne lui paraît pas constituer un acte politique fort. Le souci de

van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen. Het statutaire personeelslid krijgt dezelfde bescherming als een contractueel personeelslid met dezelfde anciënniteit.”.

Volgens de spreker is het belangrijk om rechtszekerheid te geven aan de handelingen die de gemeentelijke overheden op het vlak van openbaar ambt stellen. Zo'n rechtszekerheid zal zowel de legitimiteit als de efficiëntie ervan verhogen.

Daarom is zijn fractie van oordeel dat de proefperiode zoals voorgesteld in het voorstel van ordonnantie geen nut heeft voordat de nieuwe evaluatieprocedure is ingevoerd.

De heer Serge de Patoul herhaalt zijn voorstel om een werkgroep op te richten met als opdracht de Nieuwe Gemeentewet te herlezen. Met dit voorstel van ordonnantie wordt opnieuw een deeltje van deze wet aangepast, maar dit biedt geen garantie op een coherent geheel.

Het voorstel heeft daarentegen alle belang en hij begrijpt de logica en de ratio ervan. Met de hervorming en de invoering in de Nieuwe Gemeentewet van de mandaatfuncties, heeft men de gemeenteraad nu een keuze aangeboden: ofwel kiest ze voor de weg van de mandaatfunctie, ofwel voor de weg van de definitieve aanstelling.

Hij bemerkt ook een tegenstrijdigheid. Moeten we – de keuze voor de gemeenteraad indachtig – nu een stageperiode invoeren, wetende dat er bij een aanwerving geen stageperiode meer in de sociale wetgeving voorzien is?

Verwijzend naar de heer Ikazban, stelt de spreker dat de regering vooruitgang boekt door middel van uitvoeringsbesluiten met nieuwe bepalingen. Zolang we niet beschikken over deze besluiten en zolang we nog geen ervaring met een nieuw systeem hebben opgebouwd, lijkt het hem nu wat voorbarig om een stageperiode in te voeren. Als adagium geldt dus dat het in geval van twijfel beter is zich te onthouden of uit te stellen.

De heer Ahmed El Khannouss geeft als antwoord op het voorstel van de heer de Patoul dat de regering momenteel bezig is met een herlezing van de Nieuwe Gemeentewet.

Mevrouw Barbara Trachte stelt zich hier door een vertekening van de beschikbare informatie in een delicate positie te bevinden. Er ligt enerzijds een tekst voor, en anderzijds bestaan er uitvoeringsbesluiten van de regering waarvan niet alle leden commissie in kennis gesteld werden. Zij wenst graag de staat en de inhoud van deze teksten te kennen. Wanneer passeren ze in tweede lezing? Heeft de Raad van State er zich al over uitgesproken? Het is voor haar dus moeilijk om zich vandaag over de huidige tekst uit te spreken.

De heer Marc-Jean Ghysels deelt de argumenten van de heren Ikazban en de Patoul. Hij ziet in dit voorstel geen forse politieke daad. De bekommernis van vele leden in de

nombreux commissaires, c'est d'assurer un meilleur fonctionnement du niveau communal.

L'orateur n'aime pas l'idée des petites modifications répétées apportées à la Nouvelle loi communale. On risque de créer un ensemble illisible et incohérent. Il s'agit d'une loi très ancienne qu'on adapte rarement et qui, dans son ensemble, fonctionne bien. Une technique existante permet également d'adapter la loi par le biais du règlement d'ordre intérieur du conseil communal. Il n'y a pas de plaintes fondamentales à ce sujet.

Mme Anne-Charlotte d'Ursel ne comprend pas bien les arguments selon lesquels une période de stage créerait une insécurité juridique et une évaluation a posteriori fait sens. Elle affirme que les communes ont déjà la possibilité d'inscrire une période d'essai dans le règlement de recrutement. Ce n'est toutefois pas obligatoire. Certaines communes, comme Uccle, l'ont inscrite dans leur règlement. Il lui semble dès lors logique d'inscrire cette disposition dans la loi communale.

Elle cite l'exemple concret d'une commune qui n'avait pas approuvé de règlement de recrutement avant d'entamer la procédure de recrutement. La commune s'est trouvée dans une situation délicate : elle a dû nommer un receveur qui avait réussi les épreuves de recrutement sans avoir jamais exercé une telle fonction ailleurs. Au moment de son entrée en service, nul ne pouvait garantir que l'intéressé était apte à exercer la fonction. Bien que l'intéressé se soit révélé excellent, une période d'essai aurait pu être utile tant pour l'intéressé que pour l'administration communale.

C'est également faire preuve de bon sens que de traiter de la même manière tous les fonctionnaires statutaires communaux à travers une période de stage.

Mme Julie de Groote est d'accord avec l'objectif de la proposition, mais elle ne l'est pas sur le fond. Elle confirme que le recrutement d'une personne qui n'a pas assez d'expérience dans une telle fonction comporte un risque. Il faut également un équilibre entre la procédure d'évaluation et la sécurité pour la personne recrutée.

Elle ne peut toutefois marquer son accord sur l'instrument proposé et rappelle l'évolution en matière d'évaluations et de périodes d'essai. En 2015, une négociation avec les partenaires sociaux a débouché sur la décision d'introduire de vraies évaluations plutôt que des périodes de stage ou d'essai. Tel est aussi l'instrument que le gouvernement bruxellois envisage.

commissie is een betere werking van het gemeentelijk niveau.

De spreker krijgt het wat koud van de herhaalde kleine aanpassingen van de Nieuwe Gemeentewet. Het risico is een onleesbaar en incoherent geheel. Het betreft een zeer oude wet die zelden wordt aangepast en in haar geheel goed werkt. Er bestaat ook een techniek om de wet aan de hand van de interne reglementen van de gemeenteraad aan te passen. Hieromtrent bestaan geen fundamentele klachten.

Mevrouw Anne-Charlotte d'Ursel begrijpt de argumenten niet goed waarbij men stelt dat een stageperiode een juridische onzekerheid zou creëren en waarbij een evaluatie a posteriori zin heeft. Zij stelt dat de mogelijkheid voor de gemeenten om een proefperiode in het aanwervingsreglement op te nemen, reeds bestaat. Het is echter niet verplicht. Sommige gemeenten, zoals Ukkel, hebben dat in hun reglement opgenomen. De opname van deze bepaling in de gemeentewet lijkt haar dan ook logisch.

Zij haalt een concreet voorbeeld aan van een gemeente die, voorafgaand aan de opstart van de aanwervingsprocedure, geen aanwervingsreglement had aangenomen. De gemeente bevond zich in een delicate situatie: ze moest een ontvanger benoemen die in aanwervingsexamens geslaagd was, zonder ergens een dergelijke functie te hebben uitgeoefend. Op het ogenblik van de indienstreding kon niemand garanderen dat de betrokkene voor de functie geschikt was. Ofschoon de betrokkene uitmuntend bleek te zijn, had een proefperiode zowel voor de betrokkene als voor het gemeentebestuur nuttig kunnen geweest zijn.

Verder getuigt het ook van gezond verstand alle gemeentelijke statutaire ambtenaren via een stageperiode op gelijke voet te behandelen.

Mevrouw Julie de Groote gaat akkoord met de doelstelling van het voorstel, maar ten gronde is zij dat niet. Zij beaamt dat er een risico schuilt in de aanwerving van iemand die niet over voldoende ervaring in dergelijke functie beschikt. Er moet ook een evenwicht bestaan tussen de evaluatieprocedure en de zekerheid voor de aangeworvene.

Zij kan echter niet instemmen met het voorgestelde instrument en wijst op de evolutie inzake de evaluaties en de proefperiodes. In 2015 vond een onderhandeling plaats met de sociale partners, die uitmondde in de beslissing om veeleer echte evaluaties in te voeren in plaats van proef- of stageperiodes. Dit is ook het instrument dat de Brusselse regering beoogt.

III. Discussion des articles et votes*Article 1^{er}*

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 1^{er} est rejeté par 10 voix contre 4.

Article 2

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 2 est rejeté par 10 voix contre 3 et 1 abstention.

Article 3

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 3 est rejeté par 10 voix contre 3 et 1 abstention.

Article 4

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 4 est rejeté par 10 voix contre 3 et 1 abstention.

Article 5

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 5 est rejeté par 10 voix contre 3 et 1 abstention.

III. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen*Artikel 1*

Dit artikel lokt geen enkele commentaar uit.

Stemming

Artikel 1 wordt verworpen met 10 stemmen tegen 4.

Artikel 2

Dit artikel lokt geen enkele commentaar uit.

Stemming

Artikel 2 wordt verworpen met 10 stemmen tegen 3 bij 1 onthouding.

Artikel 3

Dit artikel lokt geen enkele commentaar uit.

Stemming

Artikel 3 wordt verworpen met 10 stemmen tegen 3 bij 1 onthouding.

Artikel 4

Dit artikel lokt geen enkele commentaar uit.

Stemming

Artikel 4 wordt verworpen met 10 stemmen tegen 3 bij 1 onthouding.

Artikel 5

Dit artikel lokt geen enkele commentaar uit.

Stemming

Artikel 5 wordt verworpen met 10 stemmen tegen 3 bij 1 onthouding.

IV. Vote sur l'ensemble de la proposition d'ordonnance

L'ensemble de la proposition d'ordonnance est rejeté par 10 voix contre 3 et 1 abstention.

- Confiance est faite à la rapporteuse pour la rédaction du rapport.

La Rapporteuse,

Dominique DUFOURNY

Le Président,

Ahmed EL KHANNOUSS

IV. Stemming over het geheel van het voorstel van ordonnantie

Het geheel van het voorstel van ordonnantie wordt verworpen met 10 stemmen tegen 3 bij 1 onthouding.

- Vertrouwen wordt geschonken aan de rapporteur voor het opstellen van het verslag.

De Rapporteur,

Dominique DUFOURNY

De Voorzitter,

Ahmed EL KHANNOUSS