



SESSION ORDINAIRE 2022-2023

30 JUIN 2023

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

**STATUT DU PERSONNEL DES
SERVICES PERMANENTS DU
PARLEMENT**

Modifications diverses

RAPPORT

fait au nom du Bureau

par M. Marc-Jean GHYSSELS (F)

GEWONE ZITTING 2022-2023

30 JUNI 2023

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

**PERSONEELSSTATUUT VAN DE
PERMANENTE DIENSTEN VAN HET
PARLEMENT**

Diverse wijzigingen

VERSLAG

uitgebracht namens het Bureau

door dhr. Marc-Jean GHYSSELS (F)



1. Le Bureau propose au Parlement d'apporter les modifications suivantes au statut du personnel des services permanents :

- modification des articles 1^{er}, 39, 50, 52, 93, 98, 130, 132^{quater}, 132^{quinquies}, 153 et 156, et de l'annexe I (cadre du personnel) ;
- suppression de l'article 160 et de l'annexe V concernant les personnes de confiance ;
- insertion d'un nouveau titre XIV contenant de nouveaux chapitres 1^{er}, 2 et 3 avec, respectivement, les nouveaux articles 162, 163 et 164 concernant la prévention et la protection au travail (comité de prévention, personnes de confiance, conseiller en prévention).

2. Les modifications proposées prévoient ce qui suit :

- Indication à l'article 1^{er} que les dispositions du statut sont sans distinction de genre.
- Insertion de §§ 2 et 3 nouveaux à l'article 39 pour combler une lacune du statut sur la manière de compenser les heures supplémentaires qui ne sont pas récupérables et pour régler la rémunération des fonctionnaires de niveau C qui exercent d'autres fonctions de niveau C en dehors des heures normales de travail (voir proposition pour l'article 50, § 6).
- Ajout d'un § 6 à l'article 50 en vue de remédier au manque de techniciens et aides-techniciens intervenant dans les nombreuses activités non parlementaires qui se déroulent dans les salles et les salons en dehors des heures normales de service. Cela comprend l'exécution d'opérations simples lors de l'utilisation de l'équipement audiovisuel, qui pourraient être effectuées par d'autres fonctionnaires de niveau C après une courte formation.
- Modification de l'article 52 sur l'évaluation pour définir que l'évaluation concerne également le respect des obligations statutaires (et pas seulement la réalisation des objectifs) et pour rendre le cycle d'évaluation à nouveau biennal (au lieu d'annuel, délai difficilement tenable dans la pratique).
- Modification de l'article 93, § 1^{er}, pour limiter le congé de maladie à 21 jours ouvrables par an dans le cas où l'âge de départ à la retraite a été prorogé à la demande d'un membre du personnel.
- Modification de l'article 98 sur les congés de maladie afin de ne pas exiger de certificat médical pour trois absences d'un jour par an, de donner 48 heures (au lieu de 24 heures) dans les autres cas pour remettre le certificat au service du personnel (au lieu du directeur) et de porter à trois mois (au lieu d'un mois) la période maximale pouvant être couverte par un certificat médical en cas de maladie grave et de longue durée (maladies reconnues par un service extérieur, conformément à l'article 147, § 2, qui, dans ce cas, autorise le paiement sans interruption du montant total

1. Het Bureau stelt het Parlement voor volgende wijzigingen aan te brengen in het personeelsstatuut van de permanente diensten :

- wijziging van de artikelen 1, 39, 50, 52, 93, 98, 130, 132^{quater}, 132^{quinquies}, 153, 156 en van bijlage I (personeelsformatie);
- opheffing van artikel 160 en bijlage V over de vertrouwenspersonen;
- invoeging van een nieuwe titel XIV houdende nieuwe hoofdstukken 1, 2 en 3 met resp. de nieuwe artikelen 162, 163 en 164 over preventie en bescherming op het werk (preventiecomité, vertrouwenspersonen, preventieadviseur).

2. De voorgestelde wijzigingen houden het volgende in :

- Aanduiding in artikel 1 dat de bepalingen van het statuut geen onderscheid maken naar gender.
- Invoering van nieuwe §§ 2 en 3 in artikel 39 om een lacune op te vullen in het statuut met betrekking tot de manier waarop overuren moeten worden vergoed die niet kunnen worden gecompenseerd en om de vergoeding te regelen van personeelsleden van niveau C die buiten de normale werkuren een andere functie uitoefenen van niveau C (zie voorstel voor artikel 50, § 6).
- Aanvulling van artikel 50 met een § 6 om een oplossing te bieden voor het tekort aan technici en hulptechnici om tussen te komen bij de vele niet parlementaire activiteiten die buiten de normale diensturen plaats vinden in de zalen en salons. Het gaat onder meer om de uitvoering van eenvoudige handelingen bij de bediening van de audiovisuele installaties, die na een korte vorming zouden kunnen worden uitgevoerd door andere personeelsleden van niveau C.
- Wijziging van artikel 52 over de evaluatie om voor te schrijven dat de evaluatie ook betrekking heeft op de naleving van de statutaire plichten (en niet enkel op het behalen van doelstellingen) en om de evaluatiecyclus weer tweejaarlijks te maken (in plaats van jaarlijks, termijn die niet haalbaar blijkt in de praktijk).
- Aanpassing van artikel 93, § 1, om in het geval waarin de pensioenleeftijd op eigen verzoek van een personeelslid verhoogd werd het ziekteverlof te beperken tot hoogstens 21 werkdagen in het jaar.
- Wijziging van artikel 98 over het ziekteverlof om geen doktersbriefje te eisen voor drie afwezigheden van één dag per jaar, om in de andere gevallen 48 uur (in plaats van 24 uur) te geven, om het briefje te laten bezorgen aan de personeelsdienst (in plaats van aan de directeur) en om het maximum van een periode die gedekt kan worden door een doktersbriefje te brengen op drie maanden (in plaats van één maand) bij ernstige en langdurige ziekten (ziekten die erkend worden door een externe dienst, volgens de regeling van artikel 147, § 2 die in dat geval de doorlopende betaling van

du traitement), de maladie professionnelle, d'accident du travail et d'accident sur le chemin du travail.

- Mise en extinction du régime de congé préalable à la retraite en le limitant aux fonctionnaires en service au 1^{er} janvier 2023, y compris ceux transférés d'autres assemblées qui étaient couverts par un régime équivalent à cette date (modification des articles 130 et 132^{quater}).
- Ajout de l'article 132^{quinquies} pour rendre le régime de fin de carrière de 50 % incompatible avec les fonctions de directeur et de coordinateur - pour raison de la continuité du fonctionnement des services concernés. Lorsque le Bureau accepte une demande pour ce régime en faveur d'un fonctionnaire occupant l'une de ces fonctions, la fonction concernée prendra fin d'office.
- Modification de l'article 153 sur la mise à la retraite, afin d'aligner la limite d'âge sur la législation fédérale.
- Ajout à l'article 156 sur la composition du conseil de direction, afin de mettre en place des suppléants, conformément à la pratique, et afin de compléter le conseil de direction en vue d'assurer la représentation des genres.
- Suppression de l'article 160 et de l'annexe V du statut concernant l'élection des personnes de confiance (les règles existantes, qui prévoient une élection, ne sont pas compatibles avec la législation actuelle).
- Insertion d'un nouveau titre XIV sur la prévention et la protection au travail, avec de nouvelles dispositions sur les personnes de confiance (article 162, qui renvoie à la loi), le comité de prévention (article 163, qui charge le Bureau d'en fixer la composition et le fonctionnement) et le conseiller en prévention interne (article 164, qui reprend les dispositions figurant déjà au cadre du personnel) et suppression, dans le cadre du personnel (annexe I du statut), des dispositions déplacées à l'article 164.
- Modification de l'annexe I (cadre du personnel) pour un glissement du nombre d'emplois d'attaché-réviser (+ 1 NL), d'attaché-traducteur (- 1 NL), de technicien (+ 2 FR), d'aide-technicien (- 2 FR), d'huissier (+ 1 FR et - 1 NL) et d'ouvrier (+ 1 NL et - 1 FR).

3. Le Bureau a discuté une première fois des modifications proposées sur la base d'un texte soumis par les services.

À cette occasion, les membres ont accordé une attention particulière à la modification de deux articles:

het volledige bedrag van de wedde toestaat), beroepsziekten, arbeidsongevallen en ongevallen op weg van en naar het werk.

- Uitdovend maken van de regeling inzake verlof voorafgaand aan het pensioen door deze te beperken tot de ambtenaren die op 1 januari 2023 in dienst waren, inclusief voor de ambtenaren die van andere assemblees overkomen en op die datum onder een gelijkwaardige regeling vielen (wijziging van de artikelen 130 en 132^{quater}).
- Aanvulling van artikel 132^{quinquies} om de eindeloopbaanregeling van 50 % onverenigbaar te stellen met de functies van directeur en coördinator - omwille van de continuïteit van de werking van de betrokken diensten. Wanneer het Bureau de aanvraag voor die regeling inwilligt ten gunste van een ambtenaar die één van die functies bekleedt, zal ambtshalve een einde komen aan de betrokken functie.
- Wijziging van artikel 153 over de pensionering om de leeftijdsgrens af te stemmen op de federale wetgeving.
- Aanvulling van artikel 156 over de samenstelling van de directieraad om plaatsvervangers in te stellen, wat overeenstemt met de praktijk, en om de directieraad aan te vullen met het oog op de vertegenwoordiging van de genders.
- Opheffing van artikel 160 en van bijlage V van het statuut over de verkiezing van de vertrouwenspersonen (de bestaande regels die voorzien in een verkiezing, zijn niet verenigbaar met de huidige wetgeving).
- Invoeging van een nieuwe titel XIV over preventie en bescherming op het werk, met nieuwe bepalingen over de vertrouwenspersonen (artikel 162, dat verwijst naar de wet), het preventiecomité (artikel 163, dat het Bureau opdracht geeft de samenstelling en werking vast te stellen) en de interne preventieadviseur (artikel 164, dat de bepalingen die reeds in de personeelsformatie staan overneemt) en schrapping van de bepalingen in de personeelsformatie (bijlage I van het statuut) die verplaatst worden naar artikel 164.
- Wijziging van bijlage I (personeelsformatie) voor een verschuiving in het aantal betrekkingen van attaché-revisor (+ 1 NL), attaché-vertaler (- 1 NL), technicus (+ 2 FR), hulptechnicus (- 2 FR), kamerbewaarder (+ 1 FR en - 1 NL) en arbeider (+ 1 NL en - 1 FR).

3. Het Bureau heeft de voorgestelde wijzigingen een eerste keer besproken op basis van een tekst die werd voorgelegd door de diensten.

De wijziging van twee artikelen kreeg daarbij de bijzondere aandacht van de leden :

- En ce qui concerne la modification de l'article 52 visant à rendre le cycle d'évaluation à nouveau biennal, un membre s'est dit favorable à une évaluation annuelle. Il a estimé que le rythme du cycle annuel mis en place en 2020 fonctionnait bien.

D'autres membres ont souligné que la modification proposée est conforme à une pratique courante dans les administrations publiques. Une évaluation annuelle ne s'impose que dans les cas particuliers nécessitant un suivi, comme par exemple après une évaluation négative.

Tous les orateurs ont souligné qu'il est important d'avoir régulièrement de bons entretiens de fonctionnement. Un entretien de fonctionnement ne crée pas autant de stress qu'un entretien d'évaluation.

Le greffier a répondu que les entretiens de planification et de suivi également prévus par la procédure – en plus des entretiens d'évaluation en fin de cycle – offrent déjà une opportunité à cet égard. La modification proposée permettra d'y consacrer plus de temps.

- La modification de l'article 93, § 1^{er}, concernant la limitation du report du crédit de jours de congé de maladie non pris a été discutée sur la base d'un projet de texte qui limitait bien plus strictement ledit report que ne le fait le texte finalement adopté.

Certains membres ont douté qu'une limitation importante, à l'instar de ce que font d'autres administrations publiques, réponde effectivement à un besoin. Le système existant repose sur une logique en phase avec les risques pour la santé, lesquels augmentent en effet avec l'âge. En ce qui concerne la possibilité d'abus du système, il a été fait référence au rôle des médecins-contrôle.

En revanche, d'autres membres ont estimé que le système existant ne pouvait être maintenu, même pas dans le cadre d'un régime transitoire. Le report pourrait par exemple être plafonné.

Il a été décidé de consulter les statistiques relatives à l'absentéisme pour cause de maladie.

Les chiffres relatifs aux années 2017 à 2022 inclus révèlent qu'il n'y a eu que deux cas de congé de maladie de longue durée en fin de carrière. Dans l'un de ces cas, le congé a été pris après l'âge normal de départ à la retraite, qui avait été prorogé à la demande de l'intéressé. Pour le reste, il ressort des chiffres que le recours au congé de maladie est correct et normal.

Certains membres en ont conclu que le dispositif actuel pouvait être maintenu.

D'autres ont en revanche estimé qu'il convenait précisément de limiter le report des congés de maladie maintenant, au moment où le personnel y recourt peu. Ils ont souligné qu'en cas de maladie grave ou d'accident du travail, les membres du personnel conserveraient l'intégralité de leur traitement.

- Bij de wijziging van artikel 52, om de evaluatiecyclus weer tweejaarlijks te maken, verklaarde een lid zich voorstander van een jaarlijkse evaluatie. Het meende dat het ritme van de jaarlijkse cyclus die in 2020 werd ingevoerd, goed werkt.

Andere leden wezen erop dat de voorgestelde wijziging aansluit bij wat gangbaar is bij de openbare besturen. Enkel in de bijzondere gevallen die opvolging behoeven, zoals na een negatieve evaluatie, moet de evaluatie jaarlijks gebeuren.

Alle sprekers onderstreepten het belang van goede en regelmatige functioneringsgesprekken. Een functioneringsgesprek geeft niet de stress van een evaluatiegesprek.

De griffier antwoordde dat de planningsgesprekken en opvolgingsgesprekken waarin de procedure eveneens voorziet - naast de evaluatiegesprekken op het einde van de cyclus - daartoe de gelegenheid bieden. Met de voorgestelde wijziging zal er meer tijd voor kunnen worden genomen.

- De wijziging van artikel 93, § 1, over de beperking van de overdracht van krediet aan ziekteverlof, werd besproken op basis van een tekstontwerp dat de overdracht van niet opgenomen dagen van ziekteverlof veel sterker beperkte dan in de tekst die uiteindelijk werd aangenomen.

Sommige leden betwijfelden dat een grote beperking, in navolging van andere openbare besturen, wel degelijk beantwoordt aan een noodzaak. Het bestaande stelsel heeft een logica die aansluit op de gezondheidsrisico's, die nu eenmaal met de leeftijd toenemen. Er werd gewezen op de rol van de controleartsen in verband met de mogelijkheid van misbruik van het systeem.

Andere leden vonden dan weer dat het bestaande stelsel, zelfs niet in een overgangsregeling, kon worden behouden. De overdracht zou bijvoorbeeld kunnen geplafonneerd worden.

Besloten werd de statistieken van het absentisme wegens ziekte te raadplegen.

De cijfers over de jaren 2017 tot en met 2022 wijzen uit dat er slechts in twee gevallen langdurig ziekteverlof werd opgenomen op het einde van de loopbaan. In één van die gevallen ging het om verlof na de gewone pensioenleeftijd, nadat die op verzoek van betrokkene was verlengd. Voor het overige laten de cijfers een correcte en normale opname van ziekteverlof uitschijnen.

Een deel van de leden concludeerde daaruit dat de bestaande regeling kon behouden blijven.

Andere leden meenden daarentegen dat juist nu, op het moment waarop er maar weinig gebruik van wordt gemaakt, de overdracht van ziekteverlof moest worden beperkt. Zij wezen erop dat bij zware ziekten en bij arbeidsongevallen de personeelsleden onverminderd hun volledige wedde zouden behouden.

En l'absence d'accord, le président a proposé de ne modifier l'article 93 qu'afin de supprimer le report des congés de maladie dans les cas où la carrière a été prolongée à la demande d'un fonctionnaire.

Les membres ont marqué leur accord. Le congé de maladie n'est limité à 21 jours ouvrables par an qu'en cas de prolongation de la carrière à la demande du fonctionnaire.

Par consensus entre les membres présents, il a été décidé de demander l'avis sur le projet tel que modifié au cours de la discussion.

4. Lors d'une discussion ultérieure, le Bureau a complété le projet relatif à l'annexe I.

Le projet ayant fait l'objet de la demande d'avis prévoyait déjà la conversion d'un emploi d'aide-technicien (niveau C) en un emploi de technicien (niveau B2).

L'ajout vise la même conversion d'un second emploi.

La gestion des bâtiments et des installations techniques exige en effet du personnel du Parlement des qualifications sans cesse plus importantes.

5. Le comité du personnel et le conseil de direction ont tous deux rendu un avis sur le projet initial et sur l'ajout concernant la conversion d'un second emploi d'aide-technicien.

Les avis sont favorables sur la majorité des modifications proposées.

Le greffier a ouvert la discussion en exposant l'analyse suivante des observations, suggestions et critiques formulées dans les avis:

- Le comité du personnel demande de ne pas limiter la modification des articles 39 et 50 au personnel de niveau C (introduction de la possibilité pour les fonctionnaires de niveau C d'exercer d'autres fonctions de niveau C en dehors des heures normales de travail).

Le conseil de direction ne suit pas le comité du personnel sur ce point.

Le greffier a proposé de ne pas modifier le projet concernant les articles 39 et 50. En effet, dans la pratique, le problème ne concerne que les membres du personnel de niveau C qui exercent une fonction plus élevée (par exemple, un huissier qui fait fonctionner l'équipement audiovisuel lors d'événements en fin de soirée ou le week-end). Pour les autres niveaux, la règle est de remplacer occasionnellement un collègue de grade supérieur ou inférieur.

- En ce qui concerne la proposition de rendre le cycle d'évaluation à nouveau biennal (au lieu d'annuel), comme avant la réforme du 18 décembre 2020 (modification de l'article 52), le conseil de direction propose que les évaluations restent annuelles dans les cas où elles l'étaient jusqu'en 2020 (c'est-à-dire les trois premières années après le stage, après une

Bij gebrek aan overeenstemming stelde de voorzitter voor artikel 93 enkel te wijzingen om de overdracht van ziekteverlof af te schaffen in de gevallen waarin de loopbaan op eigen verzoek van een personeelslid verlengd werd.

De leden gingen daarmee akkoord. Enkel in het geval van een verlenging van de loopbaan op verzoek van het personeelslid wordt het ziekteverlof beperkt tot 21 werkdagen in het jaar.

Bij consensus onder de aanwezige leden werd besloten het advies te vragen over het ontwerp, zoals gewijzigd in de bespreking.

4. In een latere bespreking heeft het Bureau het ontwerp aangevuld met betrekking tot bijlage I.

Het ontwerp waarover advies was gevraagd voorzags reeds in de omvorming van een betrekking van hulptechnicus (niveau C) in een betrekking van technicus (niveau B2).

De aanvulling beoogt eenzelfde omvorming voor een tweede betrekking.

Het beheer van de gebouwen en van de technische installaties vereist immers een steeds grotere kwalificatie van het eigen personeel.

5. Het personeelscomité en de directieraad brachten elk een advies uit over het aanvankelijke ontwerp en over de aanvulling betreffende de omvorming van een tweede betrekking van hulptechnicus.

De adviezen zijn gunstig voor het merendeel van de voorgestelde wijzigingen.

De griffier leidde de bespreking in met volgende analyse van de opmerkingen, suggesties en kritiek in de adviezen:

- Het personeelscomité vraagt de wijziging van de artikelen 39 en 50 niet te beperken tot personeel van niveau C (invoering van de mogelijkheid voor personeelsleden van niveau C om, buiten hun gewone werkuren, andere functies van niveau C uit te oefenen).

De directieraad volgt het personeelscomité daarin niet.

De griffier stelde voor het ontwerp ongewijzigd gelaten voor de artikelen 39 en 50. De problematiek betreft in de praktijk immers enkel personeelsleden van niveau C die een hogere functie uitoefenen (bijv. een kamerbewaarder die de audiovisuele installaties bedient bij evenementen in de late avond of in het weekend). Voor de andere niveaus is het de regel dat men occasioneel inspringt voor een collega met een hogere of lagere graad.

- Bij het voorstel om de evaluatiecyclus opnieuw tweejaarlijks te maken (in plaats van jaarlijks), zoals vóór de hervorming van 18 december 2020 (wijziging van artikel 52), stelt de directieraad voor om de evaluaties jaarlijks te houden in de gevallen waarin dat tot 2020 het geval was (d.w.z. de eerste drie jaren na

sanction disciplinaire et après une évaluation défavorable).

Le greffier a proposé de compléter le projet en ce sens. Il s'agit en effet de cas où les membres du personnel doivent faire l'objet d'un suivi plus attentif.

- En ce qui concerne la proposition de limiter les prestations à temps partiel pour les chefs de service, les directeurs et les coordinateurs, le comité du personnel suggère (au lieu des limitations proposées) que l'octroi de ces congés soit subordonné à une évaluation de la charge de travail. Il s'agit des propositions de modification des articles 100 et 171 (congé pour prestations à temps partiel) et de l'article 132quinquies (régimes de mi-temps et de 8/10 temps de fin de carrière).

Pour sa part, le conseil de direction propose de prendre le temps de réformer ces articles afin de déterminer si ces congés pourraient éventuellement être soumis à certaines conditions. Dans l'intervalle, le conseil de direction propose de préciser d'ores et déjà que le régime de mi-temps de fin de carrière est incompatible avec les fonctions de directeur et de coordinateur.

Le greffier a proposé de suivre sur ce point l'avis du conseil de direction (suppression de la modification de l'article 100 et limitation de la modification de l'article 132ter au régime de mi-temps de fin de carrière).

- Le comité du personnel propose de mettre à profit la modification de l'article 156 (mise en place de membres suppléants au sein du conseil de direction) pour instaurer un équilibre des genres au sein du conseil de direction.

Le conseil de direction souscrit à la recommandation du comité du personnel.

Le greffier a proposé de compléter le projet de texte en ce sens.

- En réponse à une remarque du comité du personnel concernant la conversion de deux emplois d'aide-technicien en emplois de technicien, le greffier a confirmé que les tâches relevant des emplois supprimés seraient transférées aux nouveaux emplois et que, par conséquent, ces tâches ne seraient pas réparties entre les autres emplois de niveau C.

Les adaptations proposées par le greffier ont déjà été intégrées dans le projet de texte distribué.

Au cours de la discussion, certains membres se sont encore arrêtés sur différents articles:

- Un membre s'est enquis de la motivation du retour à un cycle d'évaluation biennal (modification de l'article 52). Il a également souligné qu'il est important d'avoir des entretiens de fonctionnement fréquents, en particulier pour les jeunes travailleurs.

een stage, na een tuchtsanctie en na een ongunstige evaluatie).

De griffier stelde voor het ontwerp in die zin te vervolledigen. Het gaat inderdaad om gevallen waarin de personeelsleden meer van nabij moeten worden opgevolgd.

- Bij het voorstel om voor diensthoofden, directeurs en coördinatoren de mogelijkheid om deeltijds te presteren te beperken, stelt het personeelscomité voor (in plaats van de voorgestelde beperkingen) om de toekenning van die verloven afhankelijk te stellen van een onderzoek van de werkvolumes. Het gaat over de voorgestelde wijzigingen van art. 100 en 171 (verlof voor deeltijdse prestaties) en van art. 132quinquies (1/2- en 8/10-eindeloopbaanmaatregelen).

Van zijn kant stelt de directieraad voor om de tijd te nemen voor een hervorming van die artikelen, om uit te maken of die verloven eventueel afhankelijk kunnen worden gesteld van bepaalde voorwaarden. De directieraad stelt voor ondertussen enkel reeds te bepalen dat de halftijdse eindeloopbaanregeling onverenigbaar is met de functies van directeur en coördinator.

De griffier stelde voor hier het advies van de directieraad te volgen (schrapping van de wijziging van artikel 100 en beperking van de wijziging van artikel 132ter tot de halftijdse-eindeloopbaanregeling).

- Het personeelscomité stelt voor om van de wijziging van artikel 156 (instelling van plaatsvervangende leden in de directieraad) gebruik te maken om een genderverhouding in te stellen in de directieraad.

De directieraad onderschrijft de aanbeveling van het personeelscomité.

De griffier stelde voor het tekstonderwerp aan te vullen in die zin.

- Met betrekking tot een opmerking van het personeelscomité over de omvorming van twee betrekkingen van hulptechnicus in betrekkingen technicus, kon de griffier bevestigen dat de taken van de opgeheven betrekkingen zullen overgaan naar de nieuwe betrekkingen en dat er dus geen taken zullen worden verdeeld over andere betrekkingen van niveau C.

De aanpassingen die de griffier voorstelde, werden reeds verwerkt in het rondgedeelde tekstontwerp.

In de bespreking stonden enkele leden nog stil bij enkele artikelen:

- Een lid vroeg naar de motieven voor de terugkeer naar een tweejaarlijkse evaluatiecyclus (wijziging van artikel 52) en onderstreepte het belang van frequente functioneringsgesprekken, zeker voor de jonge werknemers.

Le greffier a expliqué que le processus d'évaluation, tel qu'il a été réformé en 2020, est chronophage. Les longs formulaires qu'il faut actuellement remplir et les entretiens prescrits (entretien de planification, entretien de suivi, entretien d'évaluation) génèrent un surcroît de travail important.

Il convient de formuler avec le soin requis les objectifs sur la base desquels l'évaluation est effectuée. Dans la pratique, il s'est avéré qu'une année était trop courte pour ce faire.

Le greffier adjoint a ajouté que dans la pratique, quasiment aucun entretien de suivi ne peut avoir lieu faute de temps. Étant précisément censés tenir lieu d'entretiens de fonctionnement intermédiaires, ces entretiens sont donc très importants.

- Le même membre a demandé pourquoi on avait renoncé à la modification de l'article 100 (limitation des prestations à temps partiel pour les directeurs et les chefs de service).

Le greffier adjoint a répondu que les modifications proposées posaient problème tant au comité du personnel qu'au conseil de direction. Une modification plus nuancée s'avère nécessaire et une nouvelle concertation s'impose donc.

- Dans la lignée de la mise en extinction du congé préalable à la retraite proposée (modification de l'article 130), un membre a émis des réserves quant au maintien inchangé des autres régimes de fin de carrière (temps partiel à mi-temps et à 8/10).

Le greffier adjoint a répondu que les autres régimes de fin de carrière (temps partiel à mi-temps et à 8/10) n'ont pas été ouverts à révision.

Le projet de texte adapté a ensuite été approuvé par consensus par les membres du Bureau présents, en vue d'être soumis au Parlement pour approbation.

Confiance a été faite au rapporteur pour la rédaction du rapport.

7. Est jointe au présent rapport la proposition de modification des articles 1^{er}, 39, 50, 52, 93, 98, 130, 132^{quater}, 132^{quinquies}, 153 et 156, et de l'annexe I (cadre du personnel), de suppression de l'article 160 et de l'annexe V et d'insertion d'un nouveau titre XIV contenant de nouveaux chapitres 1^{er}, 2 et 3 avec, respectivement, les nouveaux articles 162, 163 et 164 du statut du personnel des services permanents.

Sont également joints au présent rapport les textes suivants:

- les projets de textes au sujet desquels l'avis du comité du personnel et du conseil de direction a été sollicité;
- les avis du comité du personnel;

De griffier legde uit dat het evaluatieproces, zoals dat in 2020 werd herzien, tijdrovend is. De lange formulieren die nu moeten worden ingevuld en de voorgeschreven gesprekken (planningsgesprek, opvolgingsgesprekken, evaluatiegesprek) veroorzaken veel bijkomend werk.

De nodige zorg moet besteed worden aan de formulering van de doelstellingen op basis waarvan de evaluatie nu gebeurt. In de praktijk is een jaar daarvoor tekort gebleken.

De adjunct-griffier voegde daar aan toe dat er door dat tijdsgebrek in de praktijk haast geen opvolgingsgesprekken kunnen plaatsvinden. Die gesprekken zijn juist bedoeld als tussentijdse functioneringsgesprekken en zijn dus zeer belangrijk.

- Hetzelfde lid vroeg waarom werd afgezien van de wijziging van artikel 100 (inperking van de mogelijkheid van directeurs en diensthoofden om deeltijds werken).

De adjunct-griffier antwoordde dat zowel het personeelscomité en de directieraad problemen hadden bij de voorgestelde wijzigingen. Een meer genuanceerde wijziging blijkt nodig en verder overleg is dus vereist.

- Aansluitend bij het voorgestelde uitdovend maken van het verlof voorafgaand aan het pensioen (wijziging van artikel 130), maakte een lid voorbehoud bij het ongewijzigde behoud van de overige eindeloopbaanmaatregelen (1/2 en 8/10 deeltijds werken).

De adjunct-griffier antwoordde dat de overige eindeloopbaanmaatregelen (1/2 en 8/10 deeltijds werken) niet in herziening werden gesteld.

Het aangepaste tekstontwerp werd vervolgens aangenomen bij consensus van de aanwezige leden van het Bureau om te worden voorgelegd aan de goedkeuring van het Parlement.

Vertrouwen werd geschonken aan de verslaggever voor de opstelling van het verslag.

7. Bij dit verslag gaat het voorstel van wijziging van de artikelen 1, 39, 50, 52, 93, 98, 130, 132^{quater}, 132^{quinquies}, 153, 156 en van bijlage I (personeelsformatie), de opheffing van artikel 160 en van bijlage V en de invoeging van een nieuwe titel XIV houdende nieuwe hoofdstukken 1, 2 en 3 met resp. de nieuwe artikelen 162, 163 en 164 van het personeelsstatuut van de permanente diensten.

Tevens worden de volgende teksten gevoegd bij dit verslag:

- de tekstontwerpen waarover het advies werd gevraagd aan het personeelscomité en de directieraad;
- de adviezen van het personeelscomité;

- les avis du conseil de direction;
- une version coordonnée du texte des dispositions du statut faisant l'objet de la proposition de modification, modifié comme proposé.

Le Rapporteur,

Le Président,

Marc-Jean GHYSSELS

Rachid MADRANE

- de adviezen van de directieraad;
- een gecoördineerde tekst van de bepalingen van het statuut waarvan de wijziging wordt voorgesteld, na wijziging zoals voorgesteld.

De Rapporteur,

De Voorzitter,

Marc-Jean GHYSSELS

Rachid MADRANE

**PROPOSITION DE DÉCISION
CONTENANT DIVERSES
MODIFICATIONS DU STATUT DU
PERSONNEL DES SERVICES
PERMANENTS DU PARLEMENT DE
LA RÉGION DE BRUXELLES-
CAPITALE**

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale,
Vu l'article 172 du statut du personnel ;
Vu les avis du comité du personnel et du conseil de direction;
Sur proposition du Bureau ;
Décide ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} du statut du personnel des services permanent est complété par un alinéa 4 rédigé comme suit:

«Dans les dispositions du présent statut, les termes désignant des personnes ou des fonctions sont pris au sens générique, quelle que soit la forme utilisée. Les dispositions s'appliquent sans distinction de genre.»

Article 2

Les dispositions actuelles de l'article 39 du même statut sont intégrées dans un paragraphe numéroté «§ 1^{er}».

Le même article 39 est complété par un paragraphe 2 et un paragraphe 3 rédigés comme suit:

«§ 2. Les heures supplémentaires qui ne peuvent être récupérées sans perturber le fonctionnement du service sont rémunérées sur la base d'un montant horaire égal à 1/1850 du traitement annuel, majoré de l'indemnité de foyer ou de résidence. Ce montant est indexé conformément au § 1^{er}.

Les prestations ne peuvent constituer des heures supplémentaires que dans les cas prévus au règlement relatif au temps et aux horaires de travail et uniquement pour la durée excédant les horaires de travail moyens visés à l'article 22 pour le mois concerné.

Pour le calcul du temps de travail effectué, les heures non liées aux activités parlementaires sont majorées de 50 % si elles sont effectuées un jour ouvrable après 22 heures ou un samedi et de 100 % si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié.

§ 3. Le travail occasionnel effectué en dehors des horaires normaux de travail dans une autre fonction de niveau C, tel que visé à l'article 50, § 6, est rémunéré conformément au § 2, mais sur la base de l'échelle barémique liée à la fonction exercée.»

**VOORSTEL VAN BESLISSING
HOUDENDE DIVERSE WIJZIGINGEN
VAN HET PERSONEELSSTATUUT VAN
DE PERMANENTE DIENSTEN VAN
HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**

Het Brussels Hoofdstedelijk Parlement,
Gelet op het artikel 172 van het personeelsstatuut;
Gelet op het advies van het personeelscomité en van de directieraad;
Op voorstel van het Bureau;
Beslist :

Artikel 1

Artikel 1 van het personeelsstatuut van de permanente diensten wordt aangevuld met een vierde lid luidend als volgt:

“In de bepalingen van dit statuut worden de termen ter aanduiding van personen of functies in generieke zin begrepen, ongeacht de gebruikte vorm. De bepalingen zijn van toepassing zonder onderscheid naar geslacht.”

Artikel 2

De bestaande bepalingen van artikel 39 van hetzelfde statuut worden opgenomen in een paragraaf genummerd “§ 1”.

Hetzelfde artikel 39 wordt aangevuld met een tweede en een derde paragraaf luidend als volgt:

“§ 2. Overuren die niet kunnen worden ingehaald zonder de werking van de dienst in het gedrang te brengen, worden vergoed op basis van een bedrag per uur dat 1/1850 is van de jaarwedde, verhoogd met de haard- of standplaatsvergoeding. Dit bedrag wordt geïndexeerd overeenkomstig § 1.

Prestaties kunnen slechts overuren uitmaken in de gevallen die bepaald worden in het reglement op de werktijdregeling en hoogstens voor de duur ervan die de in artikel 22 bedoelde gemiddelde werktijden voor de betrokken maand overschrijdt.

Voor de berekening van de gepresteerde werktijd worden de uren die niet betrekking hebben op parlementaire werkzaamheden verhoogd met 50 % als ze verricht worden op een werkdag na 22 uur of op een zaterdag en met 100 % als ze gepresteerd worden op een zon- of feestdag.

§ 3. Gelegenheidsprestaties die verricht worden buiten de normale werkuren in een andere functie van niveau C, zoals bedoeld in artikel 50, § 6, worden vergoed overeenkomstig § 2, doch op basis van de aan de uitgeoefende functie verbonden weddeschaal.”

Article 3

L'article 50 du statut est complété par un paragraphe 6 rédigé comme suit:

«§ 6 Avec leur accord, le Bureau peut désigner des fonctionnaires de niveau C auxquels le greffier peut confier des tâches occasionnelles dans une autre fonction de niveau C en dehors des horaires normaux de travail pour pallier le manque de personnel dans cette fonction. Le fonctionnaire exerce cette fonction occasionnelle sous l'autorité des fonctionnaires responsables du service concerné.»

Article 4

L'article 52, § 1^{er}, alinéa 2, du statut est complété par un premier tiret dont le texte est rédigé comme suit:

«- d'apprécier la manière dont, dans l'exercice de sa fonction, le fonctionnaire se conforme aux obligations qui lui incombent en vertu du présent statut;».

À l'article 52, § 4, du statut, le mot «annuel» est remplacé par le mot «biennal» et il est ajouté une deuxième phrase rédigée comme suit:

«Toutefois, l'évaluation est annuelle au cours des trois premières années de service qui suivent la fin de la période de stage et également lorsque les fonctionnaires ont fait l'objet d'une sanction disciplinaire non encore radiée dans leur dossier personnel ou lorsqu'ils ont obtenu la mention «avec réserve» ou la mention «insuffisant» lors de l'évaluation précédente.»

Article 5

L'article 93 du statut est complété par un alinéa 2 rédigé comme suit:

«Par dérogation au premier alinéa, le congé pour incapacité de travail consécutif à la prorogation de la limite d'âge de la mise à la retraite ne peut excéder vingt et un jours ouvrables pendant l'année de service supplémentaire lorsque la limite d'âge a été prorogée à la demande du fonctionnaire dans les conditions prévues à l'article 153.»

Article 6

Les dispositions de l'article 98, § 1^{er}, du statut sont remplacées par ce qui suit:

«§ 1^{er}. Les fonctionnaires et les stagiaires absents pour cause de maladie doivent en informer le service chargé de la gestion du personnel par la voie la plus rapide; le service en informe immédiatement leur directeur.

Au cours d'une année civile, ils peuvent s'absenter un jour au maximum trois fois sans avoir à présenter un certificat médical. Toute autre absence d'un jour minimum doit être justifiée dans les quarante-huit heures par un certificat médical indiquant sa durée probable et pouvant couvrir un mois au maximum. Ce maximum est de trois mois en cas d'affection reconnue comme maladie grave et de longue durée par le service extérieur désigné

Artikel 3

Artikel 50 van het statuut wordt aangevuld met een zesde paragraaf luidend als volgt:

“§ 6 Met hun akkoord, kan het Bureau ambtenaren van niveau C aanwijzen aan wie de griffier buiten de normale werkuren gelegenheidsprestaties kan opdragen in een andere functie van niveau C om personeelstekorten in die functie op te vangen. De ambtenaar verricht die gelegenheidsprestaties onder het gezag van de verantwoordelijke ambtenaren van de betrokken dienst.”

Artikel 4

Artikel 52, § 1, tweede lid van het statuut wordt aangevuld met een eerste streepje waarvan de tekst luidt als volgt:

“- de wijze te beoordelen waarop de ambtenaar bij de uitoefening van zijn functie de plichten naleeft waaraan dit statuut hem onderwerpt;”

In artikel 52, § 4, van het statuut wordt het woord “jaarlijks” vervangen door het woord “tweejaarlijks” en wordt een tweede zin toegevoegd luidend als volgt :

“De evaluatie vindt echter jaarlijks plaats gedurende de eerste drie dienstjaren die volgen op het einde van de stageperiode en eveneens wanneer de ambtenaren een tuchtstraf hebben opgelopen die nog niet doorgehaald is in hun persoonlijk dossier of bij de vorige evaluatie de melding “met voorbehoud” of de melding “onvoldoende” hebben gekregen.”

Artikel 5

Artikel 93 van het statuut wordt aangevuld met een tweede lid luidend als volgt:

“ In afwijking van het eerste lid, bedraagt het verlof wegens arbeidsongeschiktheid na de verlenging van de leeftijdsgrens voor de pensionering maximaal eenentwintig werkdagen tijdens het bijkomende dienstjaar wanneer de leeftijdsgrens op het eigen verzoek van de ambtenaar verlengd werd onder de voorwaarden bepaald in artikel 153.”

Artikel 6

De bepalingen van artikel 98, § 1, van het statuut worden vervangen door volgende tekst :

“ § 1. De ambtenaren en stagiairs die afwezig zijn wegens ziekte moeten de dienst die instaat voor het personeelsbeheer daarvan zo snel mogelijk verwittigen ; de dienst stelt hun directeur daarvan onmiddellijk op de hoogte.

In de loop van een kalenderjaar kunnen zij hoogstens drie keer voor één dag afwezig zijn zonder daarvoor een doktersattest te moeten voorleggen. Elke andere afwezigheid van minimum één dag moet binnen achtenveertig uur verantwoord worden met een geneeskundige verklaring die de vermoedelijke duur van de afwezigheid vermeldt en voor maximum een maand geldt. Dit maximum bedraagt drie maanden in geval van een

par le Bureau ou dans le cas d'accident du travail, d'accident sur le chemin du travail ou de maladie professionnelle.»

Article 7

Au titre IX, chapitre 2, du statut, l'intitulé de la section 20 est remplacé par ce qui suit: «*RÉGIMES DE FIN DE CARRIÈRE*».

Les dispositions de l'article 130, 1°, du statut sont remplacées par ce qui suit:

«1° Les fonctionnaires ont intégré les services permanents du Parlement, de la Chambre des représentants, du Sénat, d'un autre Parlement régional, d'un Parlement communautaire ou d'une assemblée d'une Commission communautaire avant le 1^{er} janvier 2023 et doivent compter ensemble au moins vingt années d'ancienneté de service au Parlement ou aux autres parlements et assemblées susmentionnées. Toutefois, l'ancienneté de service dans un autre parlement ou une autre assemblée ne sera prise en compte que si les fonctionnaires concernés y bénéficiaient d'un régime statutaire équivalent de congé préalable à la retraite avant leur entrée au Parlement. Le congé entre en vigueur le premier jour du mois qui précède respectivement de 3, 2 ou 1 an la date à laquelle le fonctionnaire peut légalement prétendre à la pension pour limite d'âge ou à la pension anticipée.»

L'article 130, 2°, du statut est complété par un alinéa 2 rédigé comme suit:

«Le congé préalable à la retraite peut être précédé des régimes de mi-temps et de quatre cinquièmes temps de fin de carrière visés aux articles 132bis à 132quater.»

Article 8

L'article 132quater, § 3, est abrogé.

Article 9

L'article 132quinquies est complété par un paragraphe 6 (nouveau) rédigé comme suit:

«§ 6. Le régime de mi-temps visé à l'article 132ter est incompatible avec les fonctions de directeur et de coordinateur.»

Article 10

Les première et deuxième phrases de l'article 153 du statut sont remplacées par ce qui suit:

«Les fonctionnaires bénéficient du régime des pensions applicable aux agents de l'État fédéral. L'âge de l'admission à la retraite est fixé à l'âge de la retraite applicable aux agents de l'État fédéral.»

aandoening die door de door het Bureau aangewezen bevoegde externe dienst als een ernstige en langdurige ziekte is erkend of in geval van arbeidsongeval, ongeval op de weg van en naar het werk of beroepsziekte.»

Artikel 7

Onder Titel IX, Hoofdstuk 2, van het statuut wordt het opschrift van Afdeling 20 vervangen door volgende tekst: «*REGELINGEN AAN HET EINDE VAN DE LOOPBAAN*»

De bepalingen van artikel 130, 1° van het statuut worden vervangen door volgende tekst:

“1° De ambtenaren zijn vóór 1 januari 2023 in dienst getreden bij de permanente diensten van het Parlement, de Kamer van volksvertegenwoordigers, de Senaat, een ander Gewestparlement, een Gemeenschapparlement of een assemblée van een Gemeenschapscommissie en tellen samen genomen minstens twintig jaar dienstanciënniteit bij het Parlement of bij de voornoemde andere parlementen en assemblees. De dienstanciënniteit bij een ander parlement of assemblée komt echter slechts in aanmerking indien de betrokken ambtenaren tot hun indiensttreding bij het Parlement er een gelijkwaardige statutaire regeling hadden inzake verlof voorafgaand aan het pensioen. Het verlof gaat in op de eerste dag van de maand die respectievelijk 3, 2 of 1 jaar de datum voorafgaat waarop de ambtenaar wettelijk aanspraak kan maken op het pensioen wegens het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd of op het vervroegd pensioen.”

Artikel 130, 2° van het statuut wordt aangevuld met een tweede lid luidend als volgt:

“Het verlof voorafgaand aan het pensioen kan voorafgegaan worden door de halftijdse regeling en de viervijfdereregeling aan het einde van de loopbaan bedoeld in de artikelen 132bis tot 132quater.”

Artikel 8

Artikel 132quater, § 3, wordt opgeheven.

Artikel 9

Artikel 132quinquies wordt aangevuld met een nieuwe zesde paragraaf luidend als volgt:

“§ 6. De halftijdse regeling bedoeld in artikel 132ter is onverenigbaar met de functies van directeur en coördinator.”

Artikel 10

De eerste en tweede zin van artikel 153 van het statuut worden vervangen door volgende tekst:

“De ambtenaren vallen onder de pensioenregeling die op de ambtenaren van de federale Staat van toepassing is. Hun pensioengerechtigde leeftijd wordt vastgesteld op de pensioenleeftijd die op de ambtenaren van de federale Staat van toepassing is.”

Article 11

Les dispositions actuelles de l'article 156 du statut sont complétées par une deuxième phrase rédigée comme suit:

«En cas de maladie ou d'empêchement d'un membre du conseil de direction, celui-ci est remplacé par le fonctionnaire le plus élevé en grade et ancienneté de service du rôle linguistique correspondant.».

L'article 156 du statut est complété par un alinéa 2 rédigé comme suit:

«Lorsque tous les membres du conseil de direction sont du même sexe, la composition du conseil est élargie au fonctionnaire de l'autre sexe ayant le grade le plus élevé et la plus grande ancienneté de service de chaque rôle linguistique. En cas de maladie ou d'empêchement, ils sont remplacés par le fonctionnaire suivant ayant le grade et l'ancienneté de service les plus élevés, du même sexe et du rôle linguistique correspondant.».

Article 12

Dans l'intitulé du titre XII du statut, les mots «MÉDIATEURS DU PERSONNEL» sont supprimés.

L'article 160 du statut est abrogé.

Article 13

Dans le statut, il est à nouveau inséré un titre XIV composé des chapitres 1^{er}, 2 et 3 contenant respectivement les articles 162, 163 et 164, et rédigé comme suit:

«TITRE XIV - PRÉVENTION ET PROTECTION AU TRAVAIL

CHAPITRE 1^{er} – PERSONNES DE CONFIANCE

Article 162

Les personnes de confiance sont désignées selon les modalités prévues par la loi.

Une personne de confiance au moins est issue de chaque rôle linguistique; une personne de confiance au moins appartient à chaque sexe

La qualité de personne de confiance est incompatible avec celle de membre du comité du personnel, de membre du conseil de direction ou de membre du service chargé de la gestion de personnel.

CHAPITRE 2 – COMITÉ INTERNE POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

Article 163

Le Bureau fixe la composition et le fonctionnement du comité interne pour la prévention et la protection au travail conformément aux règles légales.

Artikel 11

De bestaande bepalingen van artikel 156 van het statuut worden aangevuld met een tweede zin luidend als volgt:

“Wanneer een lid van de directieraad ziek of verhinderd is, wordt het vervangen door de ambtenaar met de hoogste graad en de meeste dienstanciënniteit van de overeenstemmende taalrol.”

Artikel 156 van het statuut wordt aangevuld met een tweede lid luidend als volgt:

“Wanneer alle leden van de directieraad van hetzelfde geslacht zijn, wordt de samenstelling van de raad uitgebreid met de ambtenaar van het andere geslacht met de hoogste graad en de grootste anciënniteit van elke taalrol. Bij ziekte of verhindering worden zij vervangen door de volgende ambtenaar met de hoogste graad en de meeste dienstanciënniteit van hetzelfde geslacht en de overeenstemmende taalrol.”

Artikel 12

In het opschrift van Titel XII van het statuut worden de woorden “- OMBUDSMANNEN / OMBUDSVROUWEN VOOR HET PERSONEEL” opgeheven.

Artikel 160 van het statuut wordt opgeheven.

Artikel 13

In het statuut wordt titel XIV opnieuw ingevoerd bestaande uit de hoofdstukken 1, 2, en 3, met respectievelijk de artikelen 162, 163 en 164, die als volgt luidt:

“TITEL XIV - PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

HOOFDSTUK 1 – VERTROUWENSPERSONEN

Artikel 162

De vertrouwenspersonen worden aangesteld op de wijze bepaald door de wet.

Per taalrol, wordt ten minste één vertrouwenspersoon aangewezen; ieder geslacht heeft ten minste één vertrouwenspersoon van datzelfde geslacht.

De hoedanigheid van vertrouwenspersoon is onverenigbaar met die van lid van het personeelscomité, lid van de directieraad of lid van de dienst die instaat voor het personeelsbeheer.

HOOFDSTUK 2 – INTERN COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Artikel 163

Het Bureau stelt de samenstelling en de werking van het intern comité voor preventie en bescherming op het werk vast met inachtneming van de wettelijke regels.

CHAPITRE 3 – CONSEILLER EN PRÉVENTION INTERNE

Article 164

Après consultation du comité pour la protection et la protection au travail, le Bureau désigne parmi les fonctionnaires et stagiaires du Parlement un conseiller en prévention interne chargé du service interne de prévention et de protection au travail.

Après consultation du comité pour la prévention et la protection au travail, le Bureau peut également désigner, parmi les fonctionnaires et stagiaires du Parlement, un conseiller de prévention adjoint interne qui assiste le conseiller de prévention interne et le remplace en cas d'absence ou d'empêchement.»

Article 14

À l'annexe I (cadre du personnel) du statut, le nombre d'emplois est modifié comme suit pour les fonctions suivantes dans le rôle linguistique indiqué:

- attaché-réviseur: + 1 NL
- attaché-traducteur: - 1 NL
- technicien: + 2 FR
- aide-technicien: - 2 FR
- huissier: + 1 FR et - 1 NL
- ouvrier: + 1 NL et - 1 FR

Les chiffres globaux du cadre du personnel sont modifiés en conséquence.

À l'annexe I (cadre du personnel) du statut, l'alinéa 1^{er} de la rubrique intitulée «Conseiller en prévention» est abrogé.

À l'annexe I (cadre du personnel) du statut, la quatrième note de bas de page est complétée par la phrase suivante:

«Le titulaire de cet emploi extinctif a accès au grade d'aide-technicien sous réserve de la réussite d'un examen d'aptitude.»

Article 15

L'annexe V du statut est abrogée.

HOOFDSTUK 3 – INTERNE PREVENTIEADVISEUR

Artikel 164

Na raadpleging van het comité voor preventie en bescherming op het werk, stelt het Bureau onder de ambtenaren en stagiairs van het Parlement een interne preventieadviseur aan die belast wordt met de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Na raadpleging van het comité voor preventie en bescherming op het werk, kan het Bureau onder de ambtenaren en stagiairs van het Parlement eveneens een interne adjunct-preventieadviseur aanstellen, die de interne preventieadviseur bijstaat en vervangt bij afwezigheid of belet. “

Artikel 14

In bijlage I (personeelsformatie) van het statuut wordt het aantal betrekkingen gewijzigd voor volgende functies in de aangeduide taalrol als volgt:

- attaché-revisor : + 1 NL
- attaché-vertaler : - 1 NL
- technicus : + 2 FR
- hulptechnicus : - 2 FR
- kamerbewaarder: + 1 FR en - 1 NL
- arbeider + 1 NL en - 1 FR

De totaalcijfers in de personeelsformatie worden op overeenkomstige wijze gewijzigd.

In bijlage I (personeelsformatie) van het statuut wordt het eerste lid opgeheven van de rubriek met als opschrift “Preventieadviseur”.

In bijlage I (personeelsformatie) van het statuut wordt de vierde voetnoot aangevuld met volgende zin :

“De titularis van die uitdovende betrekking heeft toegang tot de graad van hulptechnicus mits te slagen voor een bekwaamheidsexamen.”

Artikel 15

Bijlage V van het statuut wordt opgeheven.

ANNEXE / BIJLAGE

<p align="center">STATUT DU PERSONNEL DES SERVICES PERMANENTS DU PARLEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE</p> <p align="center">Modifications diverses</p>	<p align="center">PERSONEELSSTATUUT VAN DE PERMANENTE DIENSTEN VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT</p> <p align="center">Diverse wijzigingen</p>
<p>(Texte soumis à l'avis du comité du personnel le 21 avril 2023 et du conseil de direction)</p>	<p>(Tekst die voor advies werd voorgelegd aan het personeelscomité op 21 april 2023 en de directieraad)</p>
<p align="center">PROPOSITIONS DE TEXTE</p>	<p align="center">TEKSTVOORSTELLEN</p>
<p>TITRE I^{er} - DISPOSITIONS GÉNÉRALES</p>	<p>TITEL I - ALGEMENE BEPALINGEN</p>
<p>Article 1^{er}</p> <p>Le présent statut s'applique aux membres du personnel des services permanents du Parlement, à l'exception des collaborateurs temporaires et occasionnels, des collaborateurs de la présidence et de la première vice-présidence et des collaborateurs engagés par contrat d'emploi.</p> <p>Les membres du personnel, ci-après dénommés « stagiaires » ou « fonctionnaires », ont droit, dans l'application du présent statut, à l'égalité de traitement sans référence, directe ou indirecte, à l'origine nationale ou ethnique, aux convictions politiques, philosophiques ou religieuses, au sexe ou à l'orientation sexuelle, à l'état civil ou à leur situation familiale.</p> <p>Le statut des collaborateurs temporaires et occasionnels du Parlement peut déterminer les articles du présent statut qui sont rendus applicables à ces collaborateurs.</p> <p><u><i>Dans les dispositions du présent statut, les termes désignant des personnes ou des fonctions sont pris au sens générique, quelle que soit la forme utilisée. Les dispositions s'appliquent sans distinction de genre.</i></u></p>	<p>Artikel 1</p> <p>Dit statuut is van toepassing op de personeelsleden van de permanente diensten van het Parlement, met uitzondering van de tijdelijke en de gelegenhedsmedewerkers, van de medewerkers van het Voorzitterschap en van het Eerste Ondervoorzitterschap en de met een arbeidsovereenkomst in dienst genomen medewerkers.</p> <p>De personeelsleden, hierna "stagiairs" of "ambtenaren" te noemen, hebben bij de toepassing van dit statuut recht op gelijke behandeling zonder directe of indirecte verwijzing naar hun land van herkomst of etnische afstamming, politieke, filosofische of religieuze overtuigingen, hun geslacht of seksuele geaardheid, hun burgerlijke staat of gezinstoestand.</p> <p>In het statuut van de tijdelijke en gelegenhedsmedewerkers van het Parlement wordt bepaald welke artikelen van dit statuut op die medewerkers van toepassing zijn.</p> <p><u><i>In de bepalingen van dit statuut worden de termen ter aanduiding van personen of functies in generieke zin begrepen, ongeacht de gebruikte vorm. De bepalingen zijn van toepassing zonder onderscheid naar geslacht.</i></u></p>
<p>TITRE V - TRAITEMENTS, ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS</p>	<p>TITEL V - WEDDEN, TOELAGEN EN VERGOEDINGEN</p>
<p>Article 39</p> <p><u><i>§ 1^{er}.</i></u> Le traitement mensuel est égal à un douzième du traitement annuel.</p> <p>Il est payé anticipativement, au moins trois jours ouvrables avant la fin du mois.</p> <p>Le traitement mensuel est lié à la fluctuation de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions légales en vigueur en matière de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public.</p> <p><u><i>§ 2. Les heures supplémentaires qui ne peuvent être récupérées sans perturber le fonctionnement du service sont rémunérées sur la base d'un montant horaire égal à 1/1850 du traitement annuel, majoré de l'indemnité de foyer ou de résidence. Ce montant est indexé conformément au § 1^{er}.</i></u></p> <p><u><i>Les prestations ne peuvent constituer des heures supplémentaires que dans les cas prévus au règlement relatif au temps et aux horaires de travail et uniquement pour la durée excédant les horaires de travail moyens visés à l'article 22 pour le mois concerné.</i></u></p> <p><u><i>Pour le calcul du temps de travail effectué, les heures non liées aux activités parlementaires sont majorées de 50 % si elles sont effectuées un jour ouvrable après 22 heures ou un samedi et de 100 % si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié.</i></u></p> <p><u><i>§ 3. Le travail occasionnel effectué en dehors des horaires normaux de travail dans une autre fonction de niveau C, tel que visé à l'article 50, § 6, est rémunéré conformément au § 2, mais sur la base de l'échelle barémique liée à la fonction exercée.</i></u></p>	<p>Artikel 39</p> <p><u><i>§ 1.</i></u> De maandwedde is gelijk aan een twaalfde van de jaarwedde.</p> <p>De maandwedde wordt minstens drie werkdagen voor het einde van de maand vooruitbetaald.</p> <p>De maandwedde is gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de vigerende wetsbepalingen inzake de koppeling van sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk.</p> <p><u><i>§ 2. Overuren die niet kunnen worden ingehaald zonder de werking van de dienst in het gedrang te brengen, worden vergoed op basis van een bedrag per uur dat 1/1850 is van de jaarwedde, verhoogd met de haard- of standplaatsvergoeding. Dit bedrag wordt geïndexeerd overeenkomstig § 1.</i></u></p> <p><u><i>Prestaties kunnen slechts overuren uitmaken in de gevallen die bepaald worden in het reglement op de werktijdregeling en hoogstens voor de duur ervan die de in artikel 22 bedoelde gemiddelde werktijden voor de betrokken maand overschrijft.</i></u></p> <p><u><i>Voor de berekening van de gepresteerde werktijd worden de uren die niet betrekking hebben op parlementaire werkzaamheden verhoogd met 50 % als ze verricht worden op een werkdag na 22 uur of op een zaterdag en met 100 % als ze gepresteerd worden op een zon- of feestdag.</i></u></p> <p><u><i>§ 3. Gelegenheidsprestaties die verricht worden buiten de normale werkuren in een andere functie van niveau C, zoals bedoeld in artikel 50, § 6, worden vergoed overeenkomstig § 2, doch op basis van de aan de uitvoerende functie verbonden weddeschaal.</i></u></p>

TITRE VI – CARRIÈRES – AFFECTATIONS	TITEL VI – LOOPBANEN - AANSTELLINGEN
<p>Article 50, § 6</p> <p><u>Avec leur accord, le Bureau peut désigner des fonctionnaires de niveau C auxquels le greffier peut confier des tâches occasionnelles dans une autre fonction de niveau C en dehors des horaires normaux de travail pour pallier le manque de personnel dans cette fonction. Le fonctionnaire exerce cette fonction occasionnelle sous l'autorité des fonctionnaires responsables du service concerné.</u></p>	<p>Artikel 50, § 6</p> <p><u>Met hun akkoord, kan het Bureau ambtenaren van niveau C aanwijzen aan wie de griffier buiten de normale werkuren gelegenheidsprestaties kan opdragen in een andere functie van niveau C om personeelstekorten in die functie op te vangen. De ambtenaar verricht die gelegenheidsprestaties onder het gezag van de verantwoordelijke ambtenaren van de betrokken dienst.</u></p>
TITRE VII - ÉVALUATION DES FONCTIONNAIRES	TITEL VII - EVALUATIE VAN DE AMBTENAREN
<p>Article 52, § 1^{er}</p> <p>§ 1^{er} Les fonctionnaires sont soumis à l'évaluation, conformément aux règles définies au présent article.</p> <p>L'évaluation a pour but :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>d'apprécier la manière dont, dans l'exercice de sa fonction, le fonctionnaire se conforme aux obligations qui lui incombent en vertu du présent statut ;</u> - d'apprécier de manière continue le travail effectué par le fonctionnaire dans la fonction qu'il exerce par référence à la description de cette fonction et à des objectifs pour la fonction ; - d'apprécier la contribution du fonctionnaire aux objectifs de l'équipe ; - de développer les compétences du fonctionnaire utiles à sa fonction. 	<p>Artikel 52, § 1</p> <p>§ 1. De ambtenaren worden onderworpen aan evaluaties, overeenkomstig de in dit artikel bepaalde regels.</p> <p>De evaluatie heeft tot doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>de wijze te beoordelen waarop de ambtenaar bij de uitoefening van zijn functie de plichten naleeft waaraan dit statuut hem onderwerpt;</u> - het door de ambtenaar in de functie die hij uitoefent, uitgevoerde werk voortdurend te beoordelen aan de hand van de beschrijving van die functie en doelstellingen voor de functie; - de bijdrage van de ambtenaar aan de doelstellingen van het team te beoordelen; - de competenties van de ambtenaar te ontwikkelen die nuttig zijn voor zijn functie.
<p>Article 52, § 4, alinéa 1er</p> <p>§ 4. Le cycle d'évaluation du fonctionnaire est annuel biennal.</p>	<p>Artikel 52, § 4, eerste lid</p> <p>§ 4. De evaluatiecyclus is jaarlijks tweejaarlijks.</p>
TITRE IX - POSITIONS ADMINISTRATIVES	TITEL IX - ADMINISTRATIEVE STANDEN
SECTION 9 – CONGÉ DE MALADIE	AFDELING 9 – ZIEKTEVERLOF
<p>Article 93</p> <p>§ 1^{er}. Pour l'ensemble de leur carrière, les fonctionnaires et les stagiaires qui, par suite de maladie, sont empêchés d'exercer normalement leurs fonctions, peuvent obtenir des congés de maladie à concurrence de vingt et un jours ouvrables au maximum par douze mois d'ancienneté de service. Pour les fonctionnaires et les stagiaires qui ne comptent pas trente-six mois d'ancienneté de service, le congé pour incapacité de travail est de soixante-trois jours ouvrables au maximum. Ces congés sont assimilés à des périodes d'activité de service.</p> <p><u>Par dérogation au premier alinéa, le congé pour incapacité de travail consécutif à la prorogation de la limite d'âge de la mise à la retraite ne peut excéder vingt et un jours ouvrables pendant l'année de service supplémentaire lorsque la limite d'âge a été prorogée à la demande du fonctionnaire dans les conditions prévues à l'article 153.</u></p> <p>§§ 2 à 5 : Inchangés.</p>	<p>Artikel 93</p> <p>§ 1. Tijdens hun hele loopbaan kunnen de ambtenaren en de stagiairs die wegens ziekte hun ambt niet normaal kunnen uitoefenen, maximum eenentwintig werkdagen ziekteverlof krijgen per twaalf maanden dienstanciënniteit. Voor de ambtenaren en stagiairs die geen zesentwintig maanden dienstanciënniteit hebben, bedraagt het verlof wegens arbeidsongeschiktheid maximum drieënzestig werkdagen. Deze verloven worden gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit.</p> <p><u>In afwijking van het eerste lid, bedraagt het verlof wegens arbeidsongeschiktheid na de verlenging van de leeftijdsgrens voor de pensionering maximaal eenentwintig werkdagen tijdens het bijkomende dienstjaar wanneer de leeftijdsgrens op het eigen verzoek van de ambtenaar verlengd werd onder de voorwaarden bepaald in artikel 153.</u></p> <p>§§ 2 t.e.m. 5 : Ongewijzigd.</p>
<p>Article 98</p> <p>§ 1^{er}. Les fonctionnaires et les stagiaires absents pour cause de maladie doivent en informer leur directeur <u>le service chargé de la gestion du personnel</u> par la voie la plus rapide ; <u>le service en informe immédiatement leur directeur.</u></p> <p><u>Au cours d'une année civile, ils peuvent s'absenter un jour au maximum trois fois sans avoir à présenter un certificat médical.</u> Toute autre absence d'un jour minimum doit être justifiée dans les vingt-quatre quarante-huit heures par un certificat médical indiquant sa durée probable et pouvant couvrir un mois au maximum. <u>Ce maximum est de trois mois en cas d'affection reconnue comme maladie grave et de longue durée par le service extérieur désigné par le Bureau ou dans le cas d'accident du travail, d'accident sur le chemin du travail ou de maladie professionnelle.</u></p>	<p>Artikel 98</p> <p>§ 1. De ambtenaren en stagiairs die afwezig zijn wegens ziekte moeten hun directeur <u>de dienst die instaat voor het personeelsbeheer</u> daarvan zo snel mogelijk verwittigen ; <u>de dienst stelt hun directeur daarvan onmiddellijk op de hoogte.</u></p> <p><u>In de loop van een kalenderjaar kunnen zij hoogstens drie keer voor één dag afwezig zijn zonder daarvoor een doktersattest te moeten voorleggen.</u> Elke andere afwezigheid van minimum één dag moet binnen 24 achtenveertig uur verantwoord worden met een geneeskundige verklaring die de vermoedelijke duur van de afwezigheid vermeldt en voor maximum een maand geldt. <u>Dit maximum bedraagt drie maanden in geval van een aandoening die door de door het Bureau aangewezen bevoegde externe dienst als een ernstige en</u></p>

<p>§ 2. A la demande du greffier ou du directeur du fonctionnaire ou du stagiaire absent, le service chargé de la gestion du personnel fait procéder à un examen de contrôle médical par un médecin agréé par le Bureau. Le médecin contrôleur communique son rapport, dont sont exclues les considérations d'ordre médical, à l'intéressé, au greffier et au service chargé de la gestion du personnel. A la demande de l'intéressé, une concertation entre le médecin traitant et le médecin contrôleur peut avoir lieu; en cas de dissension, ceux-ci désignent de commun accord un médecin-arbitre. Les frais de l'arbitrage sont à charge de la partie qui n'obtient pas gain de cause.</p> <p>§ 3. Au cas où l'intéressé introduit un nouveau certificat pour une période qui n'avait pas été acceptée par le médecin contrôleur, un nouveau contrôle a automatiquement lieu. En cas de dissension entre le médecin traitant et le médecin contrôleur, un arbitrage a lieu, selon les règles exposées à l'alinéa précédent. Les modalités du contrôle sont précisées dans une note de service adressée par le greffier à l'ensemble des membres du personnel après approbation par le Bureau.</p>	<p><u>langdurige ziekte is erkend of in geval van arbeidsongeval, ongeval op de weg van en naar het werk of beroepsziekte.</u></p> <p>§ 2. Op verzoek van de griffier of van het directeur van de afwezige ambtenaar of stagiair laat de dienst belast met het personeelsbeheer een medische controle uitvoeren door een door het Bureau erkende arts. De controlearts deelt zijn verslag zonder de medische beschouwingen mee aan de betrokkene, de griffier en de dienst belast met het personeelsbeheer. Op verzoek van de betrokkene kan er overleg plaatshebben tussen de behandelende arts en de controlearts. Als ze van mening verschillen, wijzen ze in onderlinge overeenstemming een arts aan die als scheidsrechter optreedt. De arbitragekosten komen voor rekening van de partij die in het ongelijk wordt gesteld.</p> <p>§ 3. Als de betrokkene een nieuwe verklaring indient voor een periode die niet door de controlearts was aanvaard, wordt er automatisch een nieuwe controle uitgevoerd. Als de behandelende arts en de controlearts van mening verschillen, heeft er een arbitrage plaats volgens de regels gesteld in het vorige lid. De nadere regels voor de controle worden gepreciseerd in een door het Bureau goedgekeurde dienstnota die de griffier aan alle personeelsleden zendt.</p>
<p>SECTION 10 – CONGÉS POUR PRESTATIONS À TEMPS PARTIEL</p>	<p>AFDELING 10 - VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES</p>
<p>Article 100, § 1^{er}</p> <p>§ 1^{er}. Tous les fonctionnaires et les stagiaires nommés à une fonction à temps plein, peuvent être autorisés pour raisons sociales ou familiales à exercer leurs fonctions à mi-temps ou selon une formule intermédiaire se situant entre une occupation à mi-temps et une occupation à temps plein. A cet effet, ils doivent introduire une demande motivée, en principe au moins trois mois à l'avance.</p> <p>Pour les fonctionnaires qui sont chargés d'une fonction à temps plein de directeur ou de chef de service, le temps partiel ne peut toutefois être inférieur à 70% d'une occupation à temps plein. <u>Si les fonctionnaires sont chargés d'une fonction de directeur, de coordinateur ou de chef de service dans un emploi à temps plein, les prestations à temps partiel ne peuvent être inférieures à 90 % d'un emploi à temps plein pour les fonctions de directeur et de coordinateur et à 80 % pour la fonction de chef de service.</u> S'ils sont titulaires d'un emploi à temps partiel, les prestations ne peuvent toutefois pas être inférieures à 50% <u>d'une occupation à temps plein.</u></p> <p>L'autorisation est accordée par le conseil de direction, sur avis des supérieurs hiérarchiques et du greffier, compte tenu des nécessités du service. Le greffier informe trimestriellement le Bureau des congés dont il a pris acte en vertu de cette disposition.</p>	<p>Artikel 100, § 1</p> <p>§ 1. Alle ambtenaren en stagiairs die in vast verband in een voltijds ambt benoemd zijn, kunnen de toestemming krijgen om hun ambt om sociale of familiale redenen halftijds of deeltijds, zij het minimum halftijds uit te oefenen. Daartoe moeten ze in principe ten minste drie maanden op voorhand een gemotiveerde aanvraag indienen.</p> <p>Voor de ambtenaren die belast werden met een functie van een voltijdse betrekking van directeur of diensthoofd mogen de deeltijdse prestaties echter niet minder bedragen dan 70% van een voltijdse betrekking. <u>Indien de ambtenaren een functie van directeur, coördinator of diensthoofd uitoefenen in een voltijdse betrekking, mogen de deeltijdse prestaties niet minder bedragen dan 90 % van een voltijdse betrekking voor de functies van directeur en coördinator en 80 % voor de functie van diensthoofd.</u> Indien zij geen voltijdse betrekking bekleden, mogen de deeltijdse prestaties echter niet minder zijn dan 50% <u>van een voltijdse betrekking.</u></p> <p>De toestemming wordt verleend door de directieraad na advies van de hiërarchische meerderen van de ambtenaar en van de griffier en rekening houdend met de behoeften van de dienst. De griffier stelt om de drie maanden het Bureau in kennis van de verloven waarvan hij op grond van deze bepaling heeft akte genomen.</p>
<p>SECTION 20 CONGE PRÉALABLE À LA RETRAITE, QUATRE CINQUIÈMES TEMPS DE FIN DE CARRIÈRE ET MI-TEMPS DE FIN DE CARRIÈRE <u>RÉGIMES DE FIN DE CARRIÈRE</u></p>	<p>AFDELING 20 VERLOF VOORAFGAAND AAN HET PENSIOEN, <u>VIERVIJFDEREGELING EN HALFTIJDSE REGELING AAN HET EINDE VAN DE LOOPBAAN</u> REGELINGEN AAN HET EINDE VAN DE LOOPBAAN</p>
<p>Article 130</p> <p>Les fonctionnaires peuvent obtenir un congé préalable à la retraite aux conditions suivantes :</p> <p>1° Les fonctionnaires <u>ont intégré les services permanents du Parlement, de la Chambre des représentants, du Sénat, d'un autre Parlement régional, d'un Parlement, communautaire ou d'une assemblée d'une Commission communautaire avant le 1^{er} janvier 2023 et</u> doivent compter <u>ensemble</u> au moins dix années d'ancienneté de service au Parlement et soit dix années dans un autre service public ou dans l'enseignement subventionné soit vingt années dans le secteur privé en 2001, puis respectivement onze et soit neuf soit dix-neuf années en 2002, douze et soit huit soit dix-huit années en 2003, etc. jusqu'à compter vingt années d'ancienneté de service au Parlement <u>ou aux autres parlements et assemblées susmentionnées</u> en 2011. <u>Toutefois, l'ancienneté de service dans un autre parlement ou une autre assemblée ne sera prise en compte que si les fonctionnaires concernés y bénéficiaient d'un régime statutaire équivalent de congé préalable à la retraite avant leur entrée au Parlement.</u> Le congé entre en vigueur le premier jour du mois</p>	<p>Artikel 130</p> <p>De ambtenaren kunnen verlof voorafgaand aan het pensioen krijgen onder de volgende voorwaarden:</p> <p>1° De ambtenaren <u>zijn vóór 1 januari 2023 in dienst getreden bij de permanente diensten van het Parlement, de Kamer van volksvertegenwoordigers, de Senaat, een ander Gewestparlement, een Gemeenschapsparlement of een assemblee van een Gemeenschapscommissie en tellen samen genomen</u> in 2001 minstens tien jaar dienstancienniteit tellen bij het Parlement en ofwel tien jaar bij een andere overheidsdienst of in het gesubsidieerd onderwijs of twintig jaar in de privésector, vervolgens in 2002 respectievelijk elf en ofwel negen jaar of negentien jaar, in 2003 respectievelijk twaalf en ofwel acht jaar of achttien jaar, enz. tot twintig jaar dienstancienniteit bij het Parlement <u>of bij de voornoemde andere parlementen en assemblees</u> in 2011. <u>De dienstancienniteit bij een ander parlement of assemblee komt echter slechts in aanmerking indien de betrokken ambtenaren tot hun indiensttreding bij het Parlement er een gelijkwaardige statutaire regeling hadden inzake verlof voorafgaand aan het pensioen.</u> Het</p>

<p>qui précède respectivement de 3, 2 ou 1 an la date à laquelle le fonctionnaire peut légalement prétendre à la pension pour limite d'âge ou à la pension anticipée.</p> <p>2° Il doit être suivi impérativement de la mise à la retraite ou à la retraite anticipée visée à l'alinéa 1° du présent article respectivement 3, 2 ou 1 an après la date d'entrée en vigueur du congé.</p> <p><u>Le congé préalable à la retraite peut être précédé des régimes de mi-temps et de quatre cinquièmes temps de fin de carrière visés aux articles 132bis à 132quater.</u></p>	<p>verlof gaat in op de eerste dag van de maand die respectievelijk 3, 2 of 1 jaar de datum voorafgaat waarop de ambtenaar wettelijk aanspraak kan maken op het pensioen wegens het bereiken van de <u>pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar</u> of op het vervroegd pensioen.</p> <p>2° Het verlof moet gevolgd worden door de pensionering of vervroegde pensionering bedoeld onder 1° hiervoor op de datum die respectievelijk 3, 2 of 1 jaar de datum volgt waarop het verlof is ingegaan.</p> <p><u>Het verlof voorafgaand aan het pensioen kan voorafgegaan worden door de halftijdse regeling en de viervijfdereregeling aan het einde van de loopbaan bedoeld in de artikelen 132bis tot 132quater.</u></p>
<p><u>Article 132quater</u></p> <p>§1^{er}. Dans les limites fixées par est <u>le présent</u> article, le régime des quatre-cinquièmes temps de fin de carrière est compatible avec le congé prévu à l'article 100 du statut.</p> <p>§ 2. Sans préjudice de leurs conditions d'octroi spécifiques, le régime des quatre-cinquièmes temps de fin de carrière peut être suivi, à la demande du fonctionnaire, du régime de mi-temps de fin de carrière, puis du congé préalable à la retraite, ou d'un de ces congés seulement.</p> <p>§ 3. Sans préjudice des conditions d'octroi de ce congé, le régime de mi-temps de fin de carrière peut être suivi, à la demande du fonctionnaire, du congé préalable à la retraite.</p>	<p><u>Artikel 132quater</u></p> <p>§ 1. Binnen de grenzen gesteld door dit artikel, is de viervijfdereregeling aan het einde van de loopbaan verenigbaar met het in artikel 100 van het statuut bedoelde verlof.</p> <p>§ 2. Onverminderd de specifieke toekenningvoorwaarden ervan, kan de viervijfdereregeling aan het einde van de loopbaan op verzoek van de ambtenaar worden gevolgd door de halftijdse regeling aan het einde van de loopbaan en daarna door het verlof voorafgaand aan het pensioen, of door slechts één van die verloven.</p> <p>§ 3. Onverminderd de voorwaarden voor het verlenen van dat verlof, kan de halftijdse regeling aan het einde van de loopbaan op verzoek van de ambtenaar worden gevolgd door het verlof voorafgaand aan het pensioen.</p>
<p><u>Article 132quinquies, § 6 (nouveau)</u></p> <p><u>§ 6. Les régimes de fin de carrière visés aux articles 132bis à 132quater sont incompatibles avec les fonctions de directeur et de coordinateur.</u></p>	<p><u>Artikel 132quinquies, § 6 (nieuw)</u></p> <p><u>§ 6. De eindloopbaanregelingen bedoeld in de artikelen 132bis tot 132quater zijn onverenigbaar met de functies van directeur en coördinator.</u></p>
<p>SECTION 3 – MISE À LA RETRAITE POUR LIMITE D'ÂGE</p>	<p>AFDELING 3 – PENSIONERING WEGENS HET BEREIKEN VAN DE LEEFTIJDSGRENS</p>
<p><u>Article 153</u></p> <p>L'âge de la mise à la retraite est fixé à soixante cinq ans. Les fonctionnaires bénéficient du régime des pensions applicable aux agents de l'État. <u>Les fonctionnaires bénéficient du régime des pensions applicable aux agents de l'Etat fédéral. L'âge de l'admission à la retraite est fixé à l'âge de la retraite applicable aux agents de l'État fédéral.</u> Au cas où le mode de calcul des pensions de retraite serait rendu plus restrictif postérieurement à l'adoption du présent statut, le Bureau statue sur le montant des pensions, sur avis du conseil de direction et du comité du personnel.</p> <p>Le Bureau peut, avec l'accord du fonctionnaire concerné et par décision spéciale, proroger à deux reprises, chaque fois pour une année, la limite d'âge prévue à l'alinéa premier du présent article, pour autant qu'il estime que le Parlement aurait intérêt à conserver le concours de ce fonctionnaire.</p>	<p><u>Artikel 153</u></p> <p>De pensioengerechtigde leeftijd wordt vastgesteld op vijftenzestig jaar. De ambtenaren vallen onder de pensioenregeling die op de rijksambtenaren van toepassing is. <u>De ambtenaren vallen onder de pensioenregeling die op de ambtenaren van de federale Staat van toepassing is. Hun pensioengerechtigde leeftijd wordt vastgesteld op de pensioenleeftijd die op de ambtenaren van de federale Staat van toepassing is.</u> Ingeval de berekeningswijze van de rustpensioenen na de goedkeuring van dit statuut zou leiden tot een lager pensioenbedrag voor de ambtenaar, dient het Bureau uitspraak te doen over het pensioenbedrag na advies van de directieraad en het personeelscomité.</p> <p>Het Bureau kan met instemming van de betrokken ambtenaar en bij bijzondere beslissing de leeftijdsgrens bedoeld in het eerste lid van dit artikel tweemaal telkens met een jaar verlengen, als het van oordeel is dat het Parlement er belang bij zou hebben om de betrokken ambtenaar in dienst te houden.</p>
<p>TITRE XI CONSEIL DE DIRECTION</p>	<p>TITEL XI DIRECTIERAAD</p>
<p><u>Article 156, alinéa 1^{er}</u></p> <p>Il est institué un conseil de direction, composé du greffier et des fonctionnaires de rang égal ou supérieur à celui de directeur d'administration. Si la parité entre les deux rôles linguistiques n'y est pas atteinte, le fonctionnaire le plus élevé en grade et en ancienneté de service du rôle linguistique le moins représenté y siège également de plein droit. <u>En cas de maladie ou d'empêchement d'un membre du conseil de direction, celui-ci est remplacé par le fonctionnaire le plus élevé en grade et ancienneté de service du rôle linguistique correspondant.</u></p>	<p><u>Artikel 156, eerste lid</u></p> <p>Er wordt een directieraad ingesteld bestaande uit de griffier en de ambtenaren met de graad van bestuursdirecteur of hoger. Als er geen pariteit tussen de twee taalrollen is, heeft de ambtenaar met de hoogste graad en de meeste dienstanciënniteit van de minst vertegenwoordigde taal er van rechtswege eveneens zitting. <u>Wanneer een lid van de directieraad ziek of verhinderd is, wordt het vervangen door de ambtenaar met de hoogste graad en de meeste dienstanciënniteit van de overeenstemmende taalrol.</u></p>
<p>TITRE XII - COMITÉ DU PERSONNEL - MEDIATEURS DU PERSONNEL</p>	<p>TITEL XII PERSONEELSCOMITÉ – OMBUDSMANNEN / OMBUDSVROUWEN VOOR HET PERSONEEL</p>

<p>Article 160</p> <p>§ 1^{er}. Des personnes de confiance peuvent être chargées de l'examen des demandes du personnel dans le cadre de la procédure du harcèlement au travail. Elles sont tenues au respect de la plus stricte confidentialité.</p> <p>§ 2. Trois personnes de confiance sont élues pour un mandat renouvelable de quatre ans par et parmi le personnel du Parlement nommé à titre définitif. Les élections sont organisées au même moment que les élections pour le comité du personnel.</p> <p>Leur mode d'élection est fixé dans l'annexe V au présent statut. La présente annexe peut être modifiée par le Bureau, sur avis du conseil de direction et du comité du personnel.</p> <p>Une personne de confiance au moins est issue de chaque rôle linguistique; une personne de confiance au moins appartient à chaque sexe.</p> <p>La qualité de personne de confiance est incompatible avec celle de membre du comité du personnel.</p>	<p>Artikel 160</p> <p>§ 1. Vertrouwenspersonen kunnen gelast worden de verzoeken van het personeel in het kader van de procedure betreffende het pesten op het werk te onderzoeken. Zij moeten de verzoeken strikt vertrouwelijk behandelen.</p> <p>§ 2. Drie vertrouwenspersonen worden gekozen voor een hernieuwbaar mandaat van vier jaar door en onder de personeelsleden van het Parlement die in vast dienstverband benoemd zijn. De verkiezingen worden georganiseerd op hetzelfde ogenblik als de verkiezingen voor het personeelscomité.</p> <p>De wijze van verkiezing wordt beschreven in bijlage V bij dit statuut. Die bijlage kan door het Bureau gewijzigd worden, op advies van de directieraad en het personeelscomité.</p> <p>Per taalrol, wordt ten minste één vertrouwenspersoon aangewezen; ieder geslacht heeft ten minste één vertrouwenspersoon van datzelfde geslacht.</p> <p>De hoedanigheid van vertrouwenspersoon is onverenigbaar met die van lid van het personeelscomité.</p>
<p>TITRE XIV - PRÉVENTION ET PROTECTION AU TRAVAIL (nouveau)</p>	<p>TITEL XIV - PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK (nieuw)</p>
<p>CHAPITRE 1^{er} - PERSONNES DE CONFIANCE (nouveau)</p>	<p>HOOFDSTUK 1 - VERTROUWENSPERSONEN (nieuw)</p>
<p>Article 162 (nouveau)</p> <p><u>Les personnes de confiance sont désignées selon les modalités prévues par la loi.</u></p> <p><u>Une personne de confiance au moins est issue de chaque rôle linguistique; une personne de confiance au moins appartient à chaque sexe.</u></p> <p><u>La qualité de personne de confiance est incompatible avec celle de membre du comité du personnel, de membre du conseil de direction ou de membre du service chargé de la gestion de personnel.</u></p>	<p>Artikel 162 (nieuw)</p> <p><u>De vertrouwenspersonen worden aangesteld op de wijze bepaald door de wet.</u></p> <p><u>Per taalrol, wordt ten minste één vertrouwenspersoon aangewezen; ieder geslacht heeft ten minste één vertrouwenspersoon van datzelfde geslacht.</u></p> <p><u>De hoedanigheid van vertrouwenspersoon is onverenigbaar met die van lid van het personeelscomité, lid van de directieraad of lid van de dienst die instaat voor het personeelsbeheer.</u></p>
<p>CHAPITRE 2 - COMITÉ INTERNE POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (nouveau)</p>	<p>HOOFDSTUK 2 - INTERN COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK (nieuw)</p>
<p>Article 163 (nouveau)</p> <p><u>Le Bureau fixe la composition et le fonctionnement du comité interne pour la prévention et la protection au travail conformément aux règles légales.</u></p>	<p>Artikel 163 (nieuw)</p> <p><u>Het Bureau stelt de samenstelling en de werking van het intern comité voor preventie en bescherming op het werk vast met inachtneming van de wettelijke regels.</u></p>
<p>CHAPITRE 3 - CONSEILLER EN PRÉVENTION INTERNE (nouveau)</p>	<p>HOOFDSTUK 3 - INTERNEPREVENTIEADVISEUR (nieuw)</p>
<p>Article 164 (nouveau)</p> <p><u>Après consultation du comité pour la protection et la protection au travail, le Bureau désigne parmi les fonctionnaires et stagiaires du Parlement un conseiller en prévention interne chargé du service interne de prévention et de protection au travail.</u></p> <p><u>Après consultation du comité pour la prévention et la protection au travail, le Bureau peut également désigner, parmi les fonctionnaires et stagiaires du Parlement, un conseiller de prévention adjoint interne qui assiste le conseiller de prévention interne et le remplace en cas d'absence ou d'empêchement.</u></p>	<p>Artikel 164 (nieuw)</p> <p><u>Na raadpleging van het comité voor preventie en bescherming op het werk, stelt het Bureau onder de ambtenaren en stagiairs van het Parlement een interne preventieadviseur aan die belast wordt met de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.</u></p> <p><u>Na raadpleging van het comité voor preventie en bescherming op het werk, kan het Bureau onder de ambtenaren en stagiairs van het Parlement eveneens een interne adjunct-preventieadviseur aanstellen, die de interne preventieadviseur bijstaat en vervangt bij afwezigheid of belet.</u></p>
<p>TITRE XV - DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES</p>	<p>TITEL XV SLOT- EN OVERGANGSBEPALINGEN</p>
<p>Article 171, 18° (nouveau)</p> <p><u>Par dérogation à l'article 132quinquies, § 6, les fonctionnaires peuvent continuer à exercer la fonction de directeur si un des régimes de fin de carrière visés aux articles 132bis à 132quater leur a été accordé avant le 1^{er} septembre 2022.</u></p>	<p>Artikel 171, 18° (nieuw)</p> <p><u>In afwijking van artikel 132quinquies, § 6, kunnen de ambtenaren de functie van directeur blijven uitoefenen indien hen één van de eindeloopbaanregelingen bedoeld in de artikelen 132bis tot 132quater werd toegestaan vóór 1 september 2022.</u></p>

ANNEXE I – CADRE DU PERSONNEL		BIJLAGE I – PERSONEELSFORMATIE	
Degrés Trappen	Grades Graden	Nombre d'emplois Aantal betrekkingen	Rôle linguistique Taalrol
2	2 attachés-réviseurs / attachés-revisoren (art. 34, § 3, 1^o)⁽⁴⁾	2	1 F + 1 N
	<u>3 attachés-réviseurs / attachés-revisoren (art. 34, § 3, 1^o)⁽¹⁾</u>	<u>3</u>	<u>1 F + 2 N</u>
4	8 attachés-traducteurs / attachés-vertalers⁽⁴⁾	9	3 F + 6 N
	<u>7 attachés-traducteurs / attachés-vertalers⁽¹⁾</u> 1 attaché-interprète-traducteur/ attaché-tolk-vertaler ⁽¹⁾	8	<u>3 F + 5 N</u>
7	14 rédacteurs / opstellers	25	17 F + 8 N
	5 techniciens / technici <u>6 techniciens / technici⁽⁴⁾</u>	<u>26</u>	<u>18 F + 8 N</u>
	6 agents de sécurité / Veiligheidsagenten		
8	7 commis-dactylographes / klerken-dactylo	40	8 F + 2 N
	3 aides-techniciens / hulptechnici⁽⁴⁾ <u>2 aides-techniciens / hulptechnici</u>	<u>2</u>	<u>7 F + 2 N</u>
10	22 huissiers / kamerbewaarders ⁽⁶⁾	24	15 F + 9 N
	2 huissiers-chauffeurs / kamerbewaarders-autobestuurders		<u>16 F + 8 N</u>
11	4 ouvriers / arbeiders ⁽³⁾		4 F
			<u>3 F + 1 N</u>
(4) Un emploi de technicien F est bloqué par un emploi d'ouvrier F du cadre d'extinction. <u>Le titulaire de cet emploi extinctif a accès au grade d'aide-technicien sous réserve de la réussite d'un examen d'aptitude.</u>		(4) Eén betrekking van technicus F wordt geblokkeerd door één betrekking van arbeider F van de uitdovende personeelsformatie. <u>De titularis van die uitdovende betrekking heeft toegang tot de graad van hulptechnicus mits te slagen voor een bekwaamheidsexamen.</u>	
Conseiller en prévention Après consultation du comité pour la protection et la protection au travail, le Bureau désigne parmi les fonctionnaires et stagiaires un conseiller en prévention interne chargé du service interne de prévention et de protection au travail. Le Bureau peut désigner hors cadre un fonctionnaire ou un stagiaire dans un emploi correspondant à l'emploi du conseiller en prévention, dont il fixe le rôle linguistique conformément à l'article 4, § 2, du statut du personnel des services permanents.		Preventieadviseur Na raadpleging van het comité voor preventie en bescherming op het werk, stelt het Bureau onder de ambtenaren en stagiairs van het parlement een interne preventieadviseur aan die belast wordt met de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Het Bureau kan een ambtenaar of stagiair aanstellen buiten de personeelsformatie in een betrekking die overeenstemt met de betrekking van de preventieadviseur. Het stelt de taalrol van deze betrekking vast overeenkomstig artikel 4, § 2, van het personeelsstatuut van de permanente diensten.	
ANNEXE V - ÉLECTION DES PERSONNES DE CONFIANCE		BIJLAGE V - VERKIEZING VAN DE VERTROUWENSPERSONEN	
L'annexe V est abrogée.		Bijlage V wordt opgeheven.	

ANNEXE / BIJLAGE

STATUT DU PERSONNEL DES SERVICES PERMANENTS DU PARLEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE		PERSONEELSSTATUUT VAN DE PERMANENTE DIENSTEN VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT	
Modifications diverses		Diverse wijzigingen	
(Texte soumis à l'avis du comité du personnel le 9 mai 2023 et du conseil de direction)		(Tekst die voor advies werd voorgelegd aan het personeelscomité op 9 mei 2023 en de directieraad)	
PROPOSITIONS DE TEXTE		TEKSTVOORSTELLEN	
ANNEXE I – CADRE DU PERSONNEL		BIJLAGE I – PERSONEELSFORMATIE	
Degrés Trappen	Grades Graden	Nombre d'emplois Aantal betrekkingen	Rôle linguistique Taalrol
7	14 rédacteurs / opstellers	25	17 F + 8 N
	5 techniciens / technici <u>7 techniciens / technici</u> ⁽⁴⁾	<u>27</u>	<u>19 F + 8 N</u>
	6 agents de sécurité / veiligheidsagenten		
8	7 commis-dactylographes / klerken-dactylo	10	8 F + 2 N
	3 aides techniciens / hulptechnici ⁽⁴⁾ <u>1 aide-technicien / hulptechnicus</u> ⁽⁴⁾	<u>8</u>	<u>6 F + 2 N</u>
(4) Un emploi de technicien F est bloqué par un emploi d'ouvrier F du cadre d'extinction. <u>Le titulaire de cet emploi extinctif a accès au grade d'aide-technicien sous réserve de la réussite d'un examen d'aptitude.</u>		(4) Eén betrekking van technicus F wordt geblokkeerd door één betrekking van arbeider F van de uitdovende personeelsformatie. <u>De titularis van die uitdovende betrekking heeft toegang tot de graad van hulptechnicus mits hij slaagt voor een bekwaamheidsexamen.</u>	

ANNEXE / BIJLAGE

**AVIS DU COMITE DU PERSONNEL (5 mai 2023)
ADVIES VAN HET PERSONEELSCOMITE (5 mei 2023)**

	<u>VERTALING</u>
<p>Le comité du personnel</p> <p style="text-align: center;">Monsieur Hugues TIMMERMANS Secrétaire général</p> <p style="text-align: center;">Bruxelles, le 5 mai 2023</p> <p>Concerne : Propositions de modifications du statut du personnel des services permanents</p> <p>Monsieur le Secrétaire général,</p> <p>À la suite de votre courrier du 20 avril 2023 relatif à l'objet sous rubrique, le comité du personnel a procédé à l'examen des documents disponibles et rend l'avis suivant qu'il souhaite voir soumis au Bureau dans son intégralité.</p> <p>Le genre masculin est utilisé de manière générique, sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.</p> <p>Nous remercions le greffier et le greffier adjoint pour leurs efforts d'explications sur ces modifications. Nous restons cependant demandeurs d'une consultation du comité plus en amont, car nous croyons qu'une position de consensus est souvent possible et serait plus constructive ainsi présentée au Bureau. Le détail des votes est consigné au procès-verbal de la réunion du comité du personnel du 5 mai 2023.</p> <p>Le texte soumis aujourd'hui soulève les remarques suivantes (par article) :</p> <p>Article 1^{er} : tout à fait d'accord avec cette précision sémantique que nous appliquons nous-mêmes dans nos propres avis. Avis favorable.</p> <p>Article 39 : l'autorité nous a informés il y a plusieurs mois de la préparation d'un nouveau règlement sur les horaires, dans l'attente, nous nous prononçons sur la base des règles en vigueur aujourd'hui. Nous encourageons l'autorité à veiller à une bonne organisation structurelle des services, donc à prévoir suffisamment d'effectifs (donc anticiper les recrutements vu la pyramide des âges), à utiliser de manière optimale les compétences des fonctionnaires (même s'il s'agit de collègues affectés en théorie dans d'autres services ou directions).</p> <p>§2 : nous souhaitons que le service du personnel organise une séance d'information sur la fiscalité liée aux heures supplémentaires payées. Avis favorable.</p> <p>Le §3 suscite le commentaire suivant : la portée, limitée au niveau C, tend à résoudre un problème ponctuel, pourquoi ne pas rendre ce paragraphe plus générique ? Avis défavorable.</p>	<p style="text-align: center;">Het personeelscomité</p> <p style="text-align: center;">De heer Hugues TIMMERMANS Secretaris-generaal</p> <p style="text-align: center;">Brussel, 5 mei 2023</p> <p>Betreft : Voorstellen tot wijzigingen van het personeelsstatuut van de permanente diensten</p> <p>Mijnheer de secretaris-generaal,</p> <p>Naar aanleiding van uw brief van 20 april 2023 over dit onderwerp, heeft het personeelscomité de beschikbare stukken onderzocht en brengt het volgende advies uit, dat het in zijn geheel aan het Bureau wenst voor te leggen.</p> <p>Het mannelijk geslacht wordt algemeen gebruikt, zonder enig onderscheid en met als enig doel om de tekst lichter te maken.</p> <p>Wij danken de griffier en de adjunct-griffier voor hun inspanningen om deze wijzigingen toe te lichten. Wij blijven echter vragende partij voor een eerdere raadpleging van het comité, omdat wij van mening zijn dat het vaak mogelijk is om tot een consensus te komen en het constructiever zou zijn om die consensus aan het Bureau voor te leggen. De details van de stemmingen zijn opgenomen in de notulen van de vergadering van het personeelscomité van 5 mei 2023.</p> <p>De vandaag ingediende tekst geeft aanleiding tot de volgende opmerkingen (per artikel):</p> <p>Artikel 1: volledig eens met deze semantische verduidelijking, die wij zelf in onze eigen adviezen toepassen. Gunstig advies.</p> <p>Artikel 39: de autoriteit heeft ons enkele maanden geleden meegedeeld dat een nieuwe werktijdregeling wordt voorbereid. In afwachting daarvan spreken wij ons uit over de thans geldende regels. Wij moedigen de autoriteit aan te zorgen voor een goede structurele organisatie van de diensten, dus te voorzien in voldoende personeel (te anticiperen op aanwervingen gezien de leeftijds piramide), en optimaal gebruik te maken van de competenties van de ambtenaren (ook al zijn het collega's die in theorie in andere diensten of directies zijn aangesteld).</p> <p>§2: wij zouden graag zien dat de personeelsdienst een informatiesessie organiseert over de belasting op betaalde overuren. Gunstig advies.</p> <p>Bij §3 wordt opgemerkt dat de reikwijdte, beperkt tot niveau C, bedoeld is om een welbepaald probleem op te lossen. Waarom wordt deze paragraaf niet algemener gemaakt? Ongunstig advies.</p>

Article 50 - §6 : ce paragraphe vient répondre à un problème spécifique, ponctuel, et n'a pas sa place dans le statut qui a vocation à être générique. Ne le limitons pas au niveau C. C'est une occasion manquée de valoriser toutes les expertises. Avis défavorable.

Article 52 - §1^{er} : nous ne pouvons qu'encourager cet ajout. Avis favorable.

Article 52 - §4 - alinéa 1^{er} : nous pouvons comprendre le souhait de l'autorité de passer à un cycle de deux ans, étant donné que le processus d'évaluation est plutôt chronophage mais estimons la décision quelque peu prématurée, dans la mesure où toutes les directions n'ont même pas encore achevé leurs premières évaluations et que les RH n'ont pas encore eu l'occasion d'évaluer le processus d'évaluation alors que l'engagement avait été pris de réaliser cette évaluation. Cela vaudrait la peine que l'administration prenne le temps nécessaire à l'analyse du processus tel qu'il s'est déroulé au sein de chaque direction avant de déjà tirer des conclusions. Avis défavorable.

Article 93 - § 1^{er} : pas de commentaire. Avis favorable.

Article 98 - § 1^{er} : ce paragraphe suscite deux commentaires, « un jour au maximum trois fois », oui, à la condition d'un monitoring afin de repérer d'éventuels abus, les chefs de service doivent jouer leur rôle. Congé maladie de longue durée : le comité salue cette modification du statut qui répond à une demande déjà formulée en CPPT. Cette simplification administrative soulagera nos collègues qui doivent déjà faire face à une maladie grave et à toutes les souffrances et difficultés que celle-ci représente au quotidien. Avis favorable.

Article 100 - § 1^{er} : le temps partiel pour les postes à responsabilités ne devrait être accordé qu'après une évaluation annuelle de la charge de travail et son efficacité. Avis défavorable.

Article 130 : cette modification encourage la mobilité entre assemblées et capitalise sur l'expertise présente ailleurs. Avis favorable.

Article 132quater : pas de commentaire. Avis favorable.

Article 132quinquies - §6 : voir article 100 - § 1^{er}. Avis défavorable.

Article 153 : il s'agit de s'aligner sur la loi fédérale qui s'impose à nous. Avis favorable.

Article 156 - alinéa 1^{er} : nous continuons à revendiquer une représentation minimale de chaque sexe ou genre au sein du conseil de direction. Cet amendement ne va pas assez loin. Avis défavorable.

Articles 160 - 162 - 163 : respect de la loi. Avis favorable.

Article 164 : pas de commentaire. Avis favorable.

Article 171 - 180 : nous aurions, pour le moins, souhaité que la date choisie soit la date de prise en vigueur de cette modification. Avis défavorable.

Cadre : pas de commentaire. Avis favorable.

Artikel 50 - §6: deze paragraaf regelt een specifiek, eenmalig probleem en hoort niet thuis in het statuut, dat algemeen bedoeld is. Laten we de regeling niet beperken tot niveau C. Dit is een gemiste kans om alle expertise te benutten. Ongunstig advies.

Artikel 52 - §1: wij kunnen deze toevoeging alleen maar aanmoedigen. Gunstig advies.

Artikel 52 - §4 - eerste lid: wij begrijpen de wens van de autoriteit om over te stappen op een tweejarige cyclus, aangezien het evaluatieproces nogal tijdrovend is, maar vinden de beslissing enigszins voorbarig, aangezien zelfs nog niet alle directies hun eerste evaluaties hebben afgerond en HR nog niet de gelegenheid heeft gehad het evaluatieproces te evalueren, hoewel dat was toegezegd. Het zou de moeite waard zijn dat het bestuur de nodige tijd neemt om het proces zoals het in elke directie is verlopen te analyseren alvorens conclusies te trekken. Ongunstig advies.

Artikel 93 - §1: geen opmerkingen. Gunstig advies.

Artikel 98 - §1: deze paragraaf geeft aanleiding tot twee opmerkingen: één dag maximaal drie keer, ja, op voorwaarde dat er monitoring is om eventuele misbruiken op te sporen. De diensthoofden moeten hun rol spelen. Langdurig ziekteverlof: het comité is ingenomen met deze wijziging van het statuut, die beantwoordt aan een verzoek dat het CPBW reeds had geformuleerd. Deze administratieve vereenvoudiging zal een verlichting betekenen voor collega's die te maken krijgen met een ernstige ziekte en alle ellende en problemen die daarmee gepaard gaan. Gunstig advies.

Artikel 100 - §1: deeltijdwerk voor verantwoordelijke functies zou alleen mogen worden toegekend na een jaarlijkse evaluatie van de werklust en de efficiëntie van het werk. Ongunstig advies.

Artikel 130: deze wijziging stimuleert de mobiliteit tussen assemblees en maakt gebruik van de expertise die elders aanwezig is. Gunstig advies.

Artikel 132quater: geen commentaar. Gunstig advies.

Artikel 132quinquies - §6: zie artikel 100 - §1. Ongunstig advies

Artikel 153: dit is een aanpassing aan de federale wet waaraan wij onderworpen zijn. Gunstig advies.

Artikel 156 - eerste lid: wij blijven aandringen op een minimale vertegenwoordiging van elk geslacht of gender in de directieraad. Dit amendement gaat niet ver genoeg. Ongunstig advies.

Artikelen 160 - 162 - 163: naleving van de wet. Gunstig advies.

Artikel 164: geen commentaar. Gunstig advies.

Artikel 171 - 180: wij hadden op zijn minst graag gezien dat de gekozen datum de datum van inwerkingtreding van deze wijziging was. Ongunstig advies.

Kader: geen opmerkingen. Gunstig advies.

Restant à votre disposition, nous vous prions d'agréer,
Monsieur le Secrétaire général, l'expression de nos
sentiments distingués.

Sophie DUMOULIN
Secrétaire

Cédric DESMET
Vice-Présidente

Laurent LEFEVRE
Président

Hoogachtend,

Sophie DUMOULIN
(g) Secretaris

Cédric DESMET
(g) Ondervoorzitter

Laurent LEFEVRE
(g) Voorzitter

ANNEXE / BIJLAGE

**AVIS DU COMITE DU PERSONNEL (23 mai 2023)
ADVIES VAN HET PERSONEELSCOMITE (23 mei 2023)**

	<u>VERTALING</u>
<p>Le comité du personnel</p> <p style="text-align: center;">Monsieur Hugues TIMMERMANS Secrétaire général</p> <p style="text-align: center;">Bruxelles, le 23 mai 2023</p> <p>Concerne : Proposition de modification du cadre du personnel - Conversion de deux emplois d'aide-technicien en emplois de technicien</p> <p>Monsieur le Secrétaire général,</p> <p>À la suite de votre courrier du 4 mai 2023 relatif à l'objet sous rubrique, le comité du personnel a procédé à l'examen des documents disponibles et rend l'avis suivant qu'il souhaite voir soumis au Bureau dans son intégralité.</p> <p>Le genre masculin est utilisé de manière générique, sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.</p> <p>Le texte soumis aujourd'hui soulève la remarque suivante : la réduction des emplois d'aide-technicien ne devrait pas avoir pour conséquence le transfert des tâches vers les autres emplois de niveau C, ils ne sont ni formés, ni engagés dans ce contexte (cf. article 50 paragraphe 6 nouveau). Moyennant cette remarque, le comité remet un avis favorable.</p> <p>Restant à votre disposition, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, l'expression de nos sentiments distingués.</p> <p>Sophie DUMOULIN Secrétaire</p> <p>Cédric DESMET Vice-Présidente</p> <p>Laurent LEFEVRE Président</p>	<p>Het personeelscomité</p> <p style="text-align: center;">De heer Hugues TIMMERMANS Secretaris-generaal</p> <p style="text-align: center;">Brussel, 23 mei 2023</p> <p>Betreft : Voorstel van wijziging van de personeelsformatie - Omzetting van twee functies van hulptechnicus in functies van technicus</p> <p>Mijnheer de secretaris-generaal,</p> <p>Naar aanleiding van uw brief van 4 mei 2023 met betrekking tot bovenstaand onderwerp, heeft het personeelscomité de beschikbare documenten bestudeerd en het volgende advies uitgebracht, dat het in zijn geheel aan het Bureau wenst voorgelegd te zien.</p> <p>Het mannelijke geslacht wordt in het algemeen gebruikt, zonder enig onderscheid en met als enig doel de tekst niet te verzwaren.</p> <p>De vandaag voorgelegde tekst geeft aanleiding tot de volgende opmerking: de vermindering van het aantal functies voor hulptechnicus mag er niet toe leiden dat taken worden overgeheveld naar de andere functies van niveau C, aangezien zij hiertoe niet werden opgeleid noch aangeworven (zie artikel 50, nieuwe § 6). Onder voorbehoud van deze opmerking brengt de commissie een positief advies uit.</p> <p>Hoogachtend,</p> <p>Sophie DUMOULIN (g) Secretaris</p> <p>Cédric DESMET (g) Ondervoorzitter</p> <p>Laurent LEFEVRE (g) Voorzitter</p>

ANNEXE / BIJLAGE**AVIS RENDU PAR LE CONSEIL DE DIRECTION (22 mai 2023)
UITGEBRACHT ADVIES DOOR DE DIRECTIERAAD (22 mai 2023)**

AANWEZIGE LEDEN VAN DE DIRECTIERAAD MEMBRES PRÉSENTS DU CONSEIL DE DIRECTION	
1. Griffier / Greffier	De heer / M. Hugues Timmermans
2. Adjunct-griffier / Greffier adjoint	De heer / M. Michel Beerlandt
3. Bestuursdirecteur / directeur d'administration	De heer / M. Dirk Lichtert
4. Bestuursdirecteur / directeur d'administration	De heer / M. Jean-Luc Robert
5. Bestuursdirecteur / directeur d'administration	De heer / M. Bert Van Elsacker
6. Eerste adviseur/diensthoofd / Premier conseiller/chef de service	De heer / M. Jacques Ponjée
EXCUSÉ / VERONTSCHULDIGD	
o Wnd. Directeur / Directeur f.f.	De heer / M. Emmanuel Willems
<p style="text-align: center;">Avis du conseil de direction sur le projet de modification du statut du personnel des services permanents, faisant suite aux décisions du Bureau du 21/12/2022 et du 1/02/2023 (modifications des articles 1^{er}, 39, 50, 52, 93, 98, 100, 130, 132quinquies, 132quater, 153, 156, 160, 162 et 163, et des annexes I et V).</p> <p style="text-align: center;">(Procédure de l'article 172 du statut du personnel des services permanents)</p> <p>En sa réunion du 22 mai 2023, le conseil de direction a examiné le projet de modification du statut du personnel des services permanents sur lequel le Bureau a décidé, le 21 décembre 2022 et le 1^{er} février 2023, de demander l'avis du comité du personnel et du conseil de direction (modifications des articles 1^{er}, 39, 50, 52, 93, 98, 100, 130, 132quinquies, 132quater, 153, 156, 160, 162 et 163, et des annexes I et V).</p> <p>Lors de l'examen des textes, le conseil de direction a également examiné le commentaire par article fourni par le greffier et l'avis rendu par le comité du personnel.</p> <p>Objet des modifications</p> <p>Vu l'aperçu des modifications figurant dans le commentaire par article, le conseil de direction s'abstient, ici, de résumer à nouveau les modifications proposées.</p> <p>Avis sur les modifications ayant fait l'objet d'un avis favorable du comité du personnel</p> <p>En ce qui concerne la proposition de modification de l'article 52, § 4, qui vise à rétablir l'évaluation biennale, comme auparavant, le conseil de direction propose de reprendre l'ancienne disposition qui prévoyait par exception une évaluation annuelle (dans trois cas : les trois premières années de service après une période de stage, tant qu'une sanction disciplinaire n'a pas été radiée, ainsi qu'après une évaluation « insuffisant »).</p>	<p style="text-align: center;">Advies van de directieraad over het ontwerp van wijziging van het personeelsstatuut van de permanente diensten, ingevolge de beslissingen van het Bureau van 21/12/2022 en 01/02/2023 (wijzigingen van de artikelen 1, 39, 50, 52, 93, 98, 100, 130, 132quinquies, 132quater, 153, 156, 160, 162, 163 en de bijlagen I en V)</p> <p style="text-align: center;">(Procedure van artikel 172 van het personeelsstatuut van de permanente diensten)</p> <p>In zijn vergadering van 22 mei 2023 heeft de directieraad het ontwerp van wijziging van het personeelsstatuut van de permanente diensten onderzocht waarover het Bureau op 21 december 2022 en 1 februari 2023 beslist heeft het personeelscomité en de directieraad om advies te vragen (wijzigingen van de artikelen 1, 39, 50, 52, 93, 98, 100, 130, 132quinquies, 132quater, 153, 156, 160, 162, 163 en de bijlagen I en V).</p> <p>In het onderzoek van de teksten betrof de directieraad de artikelsgewijze toelichting die verschaft werd door de griffier en het advies dat het personeelscomité heeft uitgebracht.</p> <p>Voorwerp van de wijzigingen</p> <p>Gelet op het overzicht van de wijzigingen dat men vindt in de artikelsgewijze toelichting, onthoudt de directieraad zich ervan hier de voorgestelde wijzigingen nogmaals samen te vatten.</p> <p>Advies over de wijzigingen waarover het personeelscomité een gunstig advies uitbracht</p> <p>Wat de voorgestelde wijziging van artikel 52, § 4, betreft, namelijk om de evaluatie weer tweejaarlijks te maken zoals voorheen, stelt de directieraad voor de vroegere bepaling weer op te nemen die uitzonderlijk voorzag in een jaarlijkse evaluatie (in drie gevallen : de eerste drie dienstjaren na een stageperiode, zolang een tuchtstraf niet is doorgehaald en eveneens na een onvoldoende evaluatie).</p>

Pour le reste, le conseil de direction peut souscrire à l'avis favorable rendu par le comité du personnel au sujet des modifications proposées pour les articles 1^{er}, 39, § 2, 52, 93, § 1^{er}, 98, 130, 132^{quater}, 153, 160, 162 et 163, et les annexes I et V).

Avis sur les modifications ayant fait l'objet d'un avis défavorable du comité du personnel

Sur les propositions ayant fait l'objet d'un avis défavorable du comité du personnel, le conseil de direction se prononce comme suit :

1. Propositions concernant les articles 39, § 3, et 50, § 6 (introduction de la possibilité de confier aux membres du personnel de niveau C des tâches relevant d'une autre fonction de niveau C en dehors des horaires normaux de travail, et de rémunérer ces prestations sur la base de l'échelle barémique liée à cette autre fonction)

Le conseil de direction estime que le régime proposé ne peut pas être étendu aux fonctions de niveau A, B1 ou B2.

Il rend un avis favorable sur les nouvelles dispositions proposées.

2. Propositions concernant les articles 100 et 132^{quinquies} (limitation de la possibilité pour les chefs de service, les coordinateurs et les directeurs de travailler à temps partiel).

Le conseil de direction propose de retirer du projet la modification de l'article 100, § 1^{er}, et de prendre le temps de rédiger une modification laissant encore, sous certaines conditions à déterminer, de la marge pour un congé pour prestations à temps partiel selon les plafonds actuels (au moins 70 % pour un emploi à temps plein et au moins 50 % pour un emploi à temps partiel). Ces conditions doivent garantir la continuité des services (par exemple, après évaluation de la charge de travail comme le suggère le comité du personnel et/ou par la désignation temporaire d'un autre fonctionnaire à temps partiel pour exercer la fonction pendant le congé à temps partiel).

Il fait la même suggestion en ce qui concerne la proposition de modification de l'article 132^{quinquies} (nouveau § 6) concernant le régime de fin de carrière à 80 %. En revanche, il n'a pas d'objection à la proposition visant à rendre le régime de fin de carrière à 50 % incompatible avec les fonctions de directeur et de coordinateur.

3. Proposition concernant l'article 156 (mise en place de membres suppléants du conseil de direction)

Le conseil de direction constate que l'avis défavorable du comité du personnel ne porte pas sur la mise en place de membres suppléants proposée, mais sur l'absence d'une disposition concernant l'équilibre des genres au sein du conseil de direction.

Pour sa part, le conseil de direction n'a pas d'objection à la proposition d'ajout à l'article 156 concernant les membres suppléants.

Voor het overige kan de directieraad het gunstig advies onderschrijven dat het personeelscomité maakt van de wijzigingen die voorgesteld worden voor de artikelen 1, 39, § 2, 52, 93, § 1, 98, 130, 132^{quater}, 153, 160, 162, 163 en de bijlagen I en V).

Advies over de wijzigingen waarover het personeelscomité een ongunstig advies uitbracht

Bij de voorstellen waarover het personeelscomité een ongunstig advies uitbrengt, oordeelt de directieraad als volgt :

1. Voorstellen voor de artikelen 39, § 3, en 50, § 6 (invoering van de mogelijkheid om personeelsleden van niveau C buiten de normale werkuren opdrachten van een andere functie van niveau C toe te vertrouwen en die prestaties te vergoeden aan de weddeschaal verbonden aan die andere functie).

De directieraad meent dat de voorgestelde regeling niet vatbaar is voor uitbreiding naar functies van niveau A, B1 of B2.

Hij brengt een gunstig advies uit over de voorgestelde nieuwe bepalingen.

2. Voorstellen voor de artikelen 100 en 132^{quinquies} (beperking van de mogelijkheid voor diensthoofden, coördinatoren en directeurs om deeltijds te presteren).

De directieraad stelt voor om de wijziging van artikel 100, § 1, uit het ontwerp te lichten en de tijd te nemen voor de redactie van een wijziging die, onder nader te bepalen voorwaarden, nog ruimte laat voor verlof voor deeltijdse prestaties volgens de huidige maxima (minstens 70 % voor een voltijdse betrekking en minstens 50 % voor een deeltijdse). Die voorwaarden moeten de continuïteit van de dienst waarborgen (bijv. na het werkvolume te evalueren, zoals gesuggereerd door het personeelscomité en/of door een andere ambtenaar deeltijds tijdelijk aan te stellen om de functie in te vullen tijdens het deeltijds verlof).

Hij stelt hetzelfde voor wat de voorgestelde wijziging betreft van artikel 132^{quinquies} (nieuwe § 6) met betrekking tot de 80 % eindeloopbaanregeling. Hij heeft daarentegen geen bezwaar tegen het voorstel om de 50 % eindeloopbaanregeling onverenigbaar te maken met de functies van directeur en coördinator.

3. Voorstel voor artikel 156 (invoering van plaatsvervangende leden van de directieraad)

De directieraad stelt vast dat het ongunstig advies van het personeelscomité geen bezwaar inhoudt tegen de voorgestelde invoering van plaatsvervangende leden, maar betrekking heeft op het uitblijven van een bepaling over een genderevenwicht in de directieraad.

De directieraad heeft op zijn beurt geen bezwaar tegen de voorgestelde aanvulling van artikel 156 betreffende de plaatsvervangende leden.

En même temps, il peut également souscrire à la remarque du comité du personnel. Il propose d'ajouter au texte une disposition précisant que le conseil de direction est complété par le ou les fonctionnaires les plus élevés du genre non représenté (un seul lorsque le conseil de direction n'est pas composé paritairement et deux –un de chaque rôle linguistique – lorsque la composition du conseil de direction est paritaire).

4. Conclusion. Avis.

Le présent avis a été adopté par six (6) voix parmi les six membres présents.

Tegelijk kan hij ook de opmerking van het personeelscomité onderschrijven. Hij stelt voor dat de tekst wordt aangevuld om te bepalen dat de directieraad wordt aangevuld met de hoogste ambtenaar of ambtenaren van het gender dat niet vertegenwoordigd is (één wanneer de directieraad niet paritair is samengesteld en twee, één van elke taalrol, wanneer de directieraad paritair is samengesteld).

4. Besluit. Advies.

Dit advies werd aangenomen met zes (6) stemmen voor, onder de zes aanwezige leden.

ANNEXE / BIJLAGE**AVIS RENDU PAR LE CONSEIL DE DIRECTION (31 mai 2023)
UITGEBRACHT ADVIES DOOR DE DIRECTIERAAD (31 mei 2023)**

AANWEZIGE LEDEN VAN DE DIRECTIERAAD		
MEMBRES PRÉSENTS DU CONSEIL DE DIRECTION		
7. Griffier / Greffier	De heer / M.	Hugues Timmermans
8. Adjunct-griffier / Greffier adjoint	De heer / M.	Michel Beerlandt
9. Bestuursdirecteur / directeur d'administration	De heer / M.	Dirk Lichtert
10. Bestuursdirecteur / directeur d'administration	De heer / M.	Jean-Luc Robert
11. Bestuursdirecteur / directeur d'administration	De heer / M.	Bert Van Elsacker
12. Eerste adviseur/diensthofd / Premier conseiller/chef de service	De heer / M.	Jacques Ponjée
EXCUSÉ / VERONTSCHULDIGD		
o Wnd. Directeur / Directeur f.f.	De heer / M.	Emmanuel Willems

Avis du conseil de direction sur la modification de l'annexe I (cadre du personnel) du statut du personnel visant à convertir un emploi d'aide-technicien en un emploi de technicien (Procédure de l'article 172 du statut du personnel des services permanents)	Advies van de directieraad over de wijziging van bijlage I (personeelsformatie) van het personeelsstatuut om een betrekking van hulptechnicus om te vormen in een betrekking van technicus (Procedure van artikel 172 van het personeelsstatuut van de permanente diensten)
<p>En sa réunion du 31 mai 2023, le conseil de direction a examiné le projet de modification du statut du personnel des services permanents que le Bureau, par décision du 3 mai 2023, a soumis pour avis au comité du personnel et au conseil de direction.</p> <p>Le projet prévoit la conversion d'un deuxième emploi d'aide-technicien en un emploi de technicien ; la conversion d'un premier emploi d'aide-technicien a déjà fait l'objet d'une demande d'avis du 21 décembre 2023 et du 1^{er} février 2023.</p> <p>Le conseil de direction prend connaissance de l'avis favorable du comité du personnel sur le projet et de la remarque que ce dernier formule à cet égard, à savoir que les tâches relevant des emplois d'aide-technicien supprimés doivent également être transférées aux nouveaux emplois.</p> <p>Il rend un avis favorable sur la modification proposée. La gestion des bâtiments et des installations techniques du Parlement exige du personnel du Parlement des qualifications sans cesse plus importantes. La modification proposée répond à cette évolution.</p> <p><u>Conclusion. Avis.</u></p> <p>Le présent avis a été adopté par six (6) voix parmi les six membres présents.</p>	<p>In zijn vergadering van 31 mei 2023 heeft de directieraad het ontwerp van wijziging van het personeelsstatuut van de permanente diensten onderzocht dat het Bureau bij beslissing van 3 mei 2023 voor advies heeft voorgelegd aan het personeelscomité en aan de directieraad.</p> <p>Het ontwerp houdt de omvorming in van een tweede betrekking van hulptechnicus in een betrekking van technicus; de omvorming van een eerste betrekking van hulptechnicus maakte reeds het voorwerp uit van de adviesaanvraag van 21 december 2022 en 1 februari 2023.</p> <p>De directieraad neemt kennis van het gunstig advies dat het personeelscomité over het ontwerp uitbracht en van de opmerking die het comité daarbij formuleert, die inhoudt dat de taken van de opgeheven betrekkingen van hulptechnicus ook moeten overgaan naar de nieuwe betrekkingen.</p> <p>Hij brengt een gunstig advies uit over de voorgestelde wijziging. Het beheer van de gebouwen en van de technische installaties van het Parlement vergt steeds grotere kwalificaties van het personeel van het Parlement. De voorgestelde aanpassing biedt een antwoord op die evolutie.</p> <p><u>Besluit. Advies</u></p> <p>Dit advies werd aangenomen met zes (6) stemmen voor, onder de zes aanwezige leden.</p>

ANNEXE / BIJLAGE

PROPOSITION DE DÉCISION CONTENANT DIVERSES MODIFICATIONS DU STATUT DU PERSONNEL DES SERVICES PERMANENTS DU PARLEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE	VOORSTEL VAN BESLISSING HOUDENDE DIVERSE WIJZIGINGEN VAN HET PERSONEELSSTATUUT VAN DE PERMANENTE DIENSTEN VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT
Statut du personnel (texte coordonné avec la modification proposée)	Personeelsstatuut (gecoördineerde tekst met de voorgestelde wijziging)
TITRE PREMIER - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	TITEL I - ALGEMENE BEPALINGEN
<p>Article 1^{er}</p> <p>Le présent statut s'applique aux membres du personnel des services permanents du Parlement, à l'exception des collaborateurs temporaires et occasionnels, des collaborateurs de la présidence et de la première vice-présidence et des collaborateurs engagés par contrat d'emploi.</p> <p>Les membres du personnel, ci-après dénommés « stagiaires » ou « fonctionnaires », ont droit, dans l'application du présent statut, à l'égalité de traitement sans référence, directe ou indirecte, à l'origine nationale ou ethnique, aux convictions politiques, philosophiques ou religieuses, au sexe ou à l'orientation sexuelle, à l'état civil ou à leur situation familiale.</p> <p>Le statut des collaborateurs temporaires et occasionnels du Parlement peut déterminer les articles du présent statut qui sont rendus applicables à ces collaborateurs.</p> <p>Dans les dispositions du présent statut, les termes désignant des personnes ou des fonctions sont pris au sens générique, quelle que soit la forme utilisée. Les dispositions s'appliquent sans distinction de genre.</p>	<p>Artikel 1</p> <p>Dit statuut is van toepassing op de personeelsleden van de permanente diensten van het Parlement, met uitzondering van de tijdelijke en de gelegenheidsmedewerkers, van de medewerkers van het Voorzitterschap en van het Eerste Ondervoorzitterschap en de met een arbeidsovereenkomst in dienst genomen medewerkers.</p> <p>De personeelsleden, hierna "stagiairs" of "ambtenaren" te noemen, hebben bij de toepassing van dit statuut recht op gelijke behandeling zonder directe of indirecte verwijzing naar hun land van herkomst of etnische afstamming, politieke, filosofische of religieuze overtuigingen, hun geslacht of seksuele geaardheid, hun burgerlijke staat of gezinstoestand.</p> <p>In het statuut van de tijdelijke en gelegenheidsmedewerkers van het Parlement wordt bepaald welke artikelen van dit statuut op die medewerkers van toepassing zijn.</p> <p>In de bepalingen van dit statuut worden de termen ter aanduiding van personen of functies in generieke zin begrepen, ongeacht de gebruikte vorm. De bepalingen zijn van toepassing zonder onderscheid naar geslacht.</p>
TITRE V - TRAITEMENTS, ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS	TITEL V - WEDDEN, TOELAGEN EN VERGOEDINGEN
<p>Article 39</p> <p>§ 1^{er}. Le traitement mensuel est égal à un douzième du traitement annuel.</p> <p>Il est payé anticipativement, au moins trois jours ouvrables avant la fin du mois.</p> <p>Le traitement mensuel est lié à la fluctuation de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions légales en vigueur en matière de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public.</p> <p>§ 2. Les heures supplémentaires qui ne peuvent être récupérées sans perturber le fonctionnement du service sont rémunérées sur la base d'un montant horaire égal à 1/1850 du traitement annuel, majoré de l'indemnité de foyer ou de résidence. Ce montant est indexé conformément au § 1^{er}.</p>	<p>Artikel 39</p> <p>§ 1. De maandwedde is gelijk aan een twaalfde van de jaarwedde.</p> <p>De maandwedde wordt minstens drie werkdagen voor het einde van de maand vooruitbetaald.</p> <p>De maandwedde is gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de vigerende wetbepalingen inzake de koppeling van sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk.</p> <p>§ 2. Overuren die niet kunnen worden ingehaald zonder de werking van de dienst in het gedrang te brengen, worden vergoed op basis van een bedrag per uur dat 1/1850 is van de jaarwedde, verhoogd met de haard- of standplaatsvergoeding. Dit bedrag wordt geïndexeerd overeenkomstig § 1.</p>

<p>Les prestations ne peuvent constituer des heures supplémentaires que dans les cas prévus au règlement relatif au temps et aux horaires de travail et uniquement pour la durée excédant les horaires de travail moyens visés à l'article 22 pour le mois concerné.</p> <p>Pour le calcul du temps de travail effectué, les heures non liées aux activités parlementaires sont majorées de 50 % si elles sont effectuées un jour ouvrable après 22 heures ou un samedi et de 100 % si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié.</p> <p>§ 3. Le travail occasionnel effectué en dehors des horaires normaux de travail dans une autre fonction de niveau C, tel que visé à l'article 50, § 6, est rémunéré conformément au § 2, mais sur la base de l'échelle barémique liée à la fonction exercée.</p>	<p>Prestaties kunnen slechts overuren uitmaken in de gevallen die bepaald worden in het reglement op de werktijdregeling en hoogstens voor de duur ervan die de in artikel 22 bedoelde gemiddelde werktijden voor de betrokken maand overschrijdt.</p> <p>Voor de berekening van de gepresteerde werktijd worden de uren die niet betrekking hebben op parlementaire werkzaamheden verhoogd met 50 % als ze verricht worden op een werkdag na 22 uur of op een zaterdag en met 100 % als ze gepresteerd worden op een zon- of feestdag.</p> <p>§ 3. Gelegenheidsprestaties die verricht worden buiten de normale werkuren in een andere functie van niveau C, zoals bedoeld in artikel 50, § 6, worden vergoed overeenkomstig § 2, doch op basis van de aan de uitvoerende functie verbonden weddeschaal.</p>
<p>TITRE VI – CARRIÈRES – AFFECTATIONS</p>	<p>TITEL VI – LOOPBANEN - AANSTELLINGEN</p>
<p>Article 50, § 6</p> <p>§ 6. Avec leur accord, le Bureau peut désigner des fonctionnaires de niveau C auxquels le greffier peut confier des tâches occasionnelles dans une autre fonction de niveau C en dehors des horaires normaux de travail pour pallier le manque de personnel dans cette fonction. Le fonctionnaire exerce cette fonction occasionnelle sous l'autorité des fonctionnaires responsables du service concerné.</p>	<p>Artikel 50, § 6</p> <p>§ 6. Met hun akkoord, kan het Bureau ambtenaren van niveau C aanwijzen aan wie de griffier buiten de normale werkuren gelegenheidsprestaties kan opdragen in een andere functie van niveau C om personeelstekorten in die functie op te vangen. De ambtenaar verricht die gelegenheidsprestaties onder het gezag van de verantwoordelijke ambtenaren van de betrokken dienst.</p>
<p>TITRE VII - ÉVALUATION DES FONCTIONNAIRES</p>	<p>TITEL VII - EVALUATIE VAN DE AMBTENAREN</p>
<p>Article 52, § 1^{er}</p> <p>§ 1^{er} Les fonctionnaires sont soumis à l'évaluation, conformément aux règles définies au présent article.</p> <p>L'évaluation a pour but :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'apprécier la manière dont, dans l'exercice de sa fonction, le fonctionnaire se conforme aux obligations qui lui incombent en vertu du présent statut ; - d'apprécier de manière continue le travail effectué par le fonctionnaire dans la fonction qu'il exerce par référence à la description de cette fonction et à des objectifs pour la fonction ; - d'apprécier la contribution du fonctionnaire aux objectifs de l'équipe ; - de développer les compétences du fonctionnaire utiles à sa fonction. 	<p>Artikel 52, § 1</p> <p>§ 1. De ambtenaren worden onderworpen aan evaluaties, overeenkomstig de in dit artikel bepaalde regels.</p> <p>De evaluatie heeft tot doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de wijze te beoordelen waarop de ambtenaar bij de uitoefening van zijn functie de plichten naleeft waaraan dit statuut hem onderwerpt; - het door de ambtenaar in de functie die hij uitoefent, uitgevoerde werk voortdurend te beoordelen aan de hand van de beschrijving van die functie en doelstellingen voor de functie; - de bijdrage van de ambtenaar aan de doelstellingen van het team te beoordelen; - de competenties van de ambtenaar te ontwikkelen die nuttig zijn voor zijn functie.
<p>Article 52, § 4, alinéa 1^{er}</p> <p>§ 4. Le cycle d'évaluation du fonctionnaire est biennal. Toutefois, l'évaluation est annuelle au cours des trois premières années de service qui suivent la fin de la période de stage et également lorsque les fonctionnaires ont fait l'objet d'une sanction disciplinaire non encore radiée dans leur dossier personnel ou lorsqu'ils ont obtenu la mention « avec réserve » ou la mention « insuffisant » lors de l'évaluation précédente.</p>	<p>Artikel 52, § 4, eerste lid</p> <p>§ 4. De evaluatiecyclus is tweejaarlijks. De evaluatie vindt echter jaarlijks plaats gedurende de eerste drie dienstjaren die volgen op het einde van de stageperiode en eveneens wanneer de ambtenaren een tuchtstraf hebben opgelopen die nog niet doorgehaald is in hun persoonlijk dossier of bij de vorige evaluatie de melding “met voorbehoud” of de melding “onvoldoende” hebben gekregen.</p>

TITRE IX - POSITIONS ADMINISTRATIVES	TITEL IX - ADMINISTRATIEVE STANDEN
SECTION 9 – CONGÉ DE MALADIE	AFDELING 9 – ZIEKTEVERLOF
<p>Article 93, §1^{er}</p> <p>§ 1^{er}. Pour l'ensemble de leur carrière, les fonctionnaires et les stagiaires qui, par suite de maladie, sont empêchés d'exercer normalement leurs fonctions, peuvent obtenir des congés de maladie à concurrence de vingt et un jours ouvrables au maximum par douze mois d'ancienneté de service. Pour les fonctionnaires et les stagiaires qui ne comptent pas trente-six mois d'ancienneté de service, le congé pour incapacité de travail est de soixante-trois jours ouvrables au maximum. Ces congés sont assimilés à des périodes d'activité de service.</p> <p>Par dérogation au premier alinéa, le congé pour incapacité de travail consécutif à la prorogation de la limite d'âge de la mise à la retraite ne peut excéder vingt et un jours ouvrables pendant l'année de service supplémentaire lorsque la limite d'âge a été prorogée à la demande du fonctionnaire dans les conditions prévues à l'article 153.</p>	<p>Artikel 93, § 1</p> <p>§ 1. Tijdens hun hele loopbaan kunnen de ambtenaren en de stagiairs die wegens ziekte hun ambt niet normaal kunnen uitoefenen, maximum eenentwintig werkdagen ziekteverlof krijgen per twaalf maanden dienstanciënniteit. Voor de ambtenaren en stagiairs die geen zesentertig maanden dienstanciënniteit hebben, bedraagt het verlof wegens arbeidsongeschiktheid maximum drieënzestig werkdagen. Deze verloven worden gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit.</p> <p>In afwijking van het eerste lid, bedraagt het verlof wegens arbeidsongeschiktheid na de verlenging van de leeftijdsgrens voor de pensionering maximaal eenentwintig werkdagen tijdens het bijkomende dienstjaar wanneer de leeftijdsgrens op het eigen verzoek van de ambtenaar verlengd werd onder de voorwaarden bepaald in artikel 153.</p>
<p>Article 98</p> <p>§ 1^{er}. Les fonctionnaires et les stagiaires absents pour cause de maladie doivent en informer le service chargé de la gestion du personnel par la voie la plus rapide ; le service en informe immédiatement leur directeur.</p> <p>Au cours d'une année civile, ils peuvent s'absenter un jour au maximum trois fois sans avoir à présenter un certificat médical. Toute autre absence d'un jour minimum doit être justifiée dans les quarante-huit heures par un certificat médical indiquant sa durée probable et pouvant couvrir un mois au maximum. Ce maximum est de trois mois en cas d'affection reconnue comme maladie grave et de longue durée par le service extérieur désigné par le Bureau ou dans le cas d'accident du travail, d'accident sur le chemin du travail ou de maladie professionnelle.</p> <p>§ 2. A la demande du greffier ou du directeur du fonctionnaire ou du stagiaire absent, le service chargé de la gestion du personnel fait procéder à un examen de contrôle médical par un médecin agréé par le Bureau. Le médecin contrôleur communique son rapport, dont sont exclues les considérations d'ordre médical, à l'intéressé, au greffier et au service chargé de la gestion du personnel. A la demande de l'intéressé, une concertation entre le médecin traitant et le médecin contrôleur peut avoir lieu; en cas de dissension, ceux-ci désignent de commun accord un médecin-arbitre. Les frais de l'arbitrage sont à charge de la partie qui n'obtient pas gain de cause.</p>	<p>Artikel 98</p> <p>§ 1. De ambtenaren en stagiairs die afwezig zijn wegens ziekte moeten de dienst die instaat voor het personeelsbeheer daarvan zo snel mogelijk verwittigen ; de dienst stelt hun directeur daarvan onmiddellijk op de hoogte.</p> <p>In de loop van een kalenderjaar kunnen zij hoogstens drie keer voor één dag afwezig zijn zonder daarvoor een doktersattest te moeten voorleggen. Elke andere afwezigheid van minimum één dag moet binnen achtenveertig uur verantwoord worden met een geneeskundige verklaring die de vermoedelijke duur van de afwezigheid vermeldt en voor maximum een maand geldt. Dit maximum bedraagt drie maanden in geval van een aandoening die door de door het Bureau aangewezen bevoegde externe dienst als een ernstige en langdurige ziekte is erkend of in geval van arbeidsongeval, ongeval op de weg van en naar het werk of beroepsziekte.</p> <p>§ 2. Op verzoek van de griffier of van het directeur van de afwezige ambtenaar of stagiair laat de dienst belast met het personeelsbeheer een medische controle uitvoeren door een door het Bureau erkende arts. De controlearts deelt zijn verslag zonder de medische beschouwingen mee aan de betrokkene, de griffier en de dienst belast met het personeelsbeheer. Op verzoek van de betrokkene kan er overleg plaatshebben tussen de behandelende arts en de controlearts. Als ze van mening verschillen, wijzen ze in onderlinge overeenstemming een arts aan die als scheidsrechter optreedt. De arbitragekosten komen voor rekening van de partij die in het ongelijk wordt gesteld.</p>

<p>§ 3. Au cas où l'intéressé introduit un nouveau certificat pour une période qui n'avait pas été acceptée par le médecin contrôleur, un nouveau contrôle a automatiquement lieu. En cas de dissension entre le médecin traitant et le médecin contrôleur, un arbitrage a lieu, selon les règles exposées à l'alinéa précédent. Les modalités du contrôle sont précisées dans une note de service adressée par le greffier à l'ensemble des membres du personnel après approbation par le Bureau.</p>	<p>§ 3. Als de betrokkene een nieuwe verklaring indient voor een periode die niet door de controlearts was aanvaard, wordt er automatisch een nieuwe controle uitgevoerd. Als de behandelende arts en de controlearts van mening verschillen, heeft er een arbitrage plaats volgens de regels gesteld in het vorige lid. De nadere regels voor de controle worden gepreciseerd in een door het Bureau goedgekeurde dienstnota die de griffier aan alle personeelsleden zendt.</p>
<p>SECTION 20 - RÉGIMES DE FIN DE CARRIÈRE</p>	<p>AFDELING 20 - REGELINGEN AAN HET EINDE VAN DE LOOPBAAN</p>
<p>Article 130</p> <p>Les fonctionnaires peuvent obtenir un congé préalable à la retraite aux conditions suivantes:</p> <p>1° Les fonctionnaires ont intégré les services permanents du Parlement, de la Chambre des représentants, du Sénat, d'un autre Parlement régional, d'un Parlement, communautaire ou d'une assemblée d'une Commission communautaire avant le 1^{er} janvier 2023 et doivent compter ensemble au moins vingt années d'ancienneté de service au Parlement ou aux autres parlements et assemblées susmentionnées. Toutefois, l'ancienneté de service dans un autre parlement ou une autre assemblée ne sera prise en compte que si les fonctionnaires concernés y bénéficiaient d'un régime statutaire équivalent de congé préalable à la retraite avant leur entrée au Parlement. Le congé entre en vigueur le premier jour du mois qui précède respectivement de 3, 2 ou 1 an la date à laquelle le fonctionnaire peut légalement prétendre à la pension pour limite d'âge ou à la pension anticipée.</p> <p>2° Il doit être suivi impérativement de la mise à la retraite ou à la retraite anticipée visée à l'alinéa 1° du présent article respectivement 3, 2 ou 1 an après la date d'entrée en vigueur du congé.</p> <p>Le congé préalable à la retraite peut être précédé des régimes de mi-temps et de quatre cinquièmes temps de fin de carrière visés aux articles 132bis à 132quater.</p>	<p>Artikel 130</p> <p>De ambtenaren kunnen verlof voorafgaand aan het pensioen krijgen onder de volgende voorwaarden:</p> <p>1° De ambtenaren zijn vóór 1 januari 2023 in dienst getreden bij de permanente diensten van het Parlement, de Kamer van volksvertegenwoordigers, de Senaat, een ander Gewestparlement, een Gemeenschapsparlement of een assemblee van een Gemeenschapscommissie en tellen samen genomen minstens twintig jaar dienstanciënniteit bij het Parlement of bij de voornoemde andere parlementen en assemblees. De dienstanciënniteit bij een ander parlement of assemblee komt echter slechts in aanmerking indien de betrokken ambtenaren tot hun indiensttreding bij het Parlement er een gelijkwaardige statutaire regeling hadden inzake verlof voorafgaand aan het pensioen. Het verlof gaat in op de eerste dag van de maand die respectievelijk 3, 2 of 1 jaar de datum voorafgaat waarop de ambtenaar wettelijk aanspraak kan maken op het pensioen wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of op het vervroegd pensioen.</p> <p>2° Het verlof moet gevolgd worden door de pensionering of vervroegde pensionering bedoeld onder 1° hiervoor op de datum die respectievelijk 3, 2 of 1 jaar de datum volgt waarop het verlof is ingegaan.</p> <p>Het verlof voorafgaand aan het pensioen kan voorafgegaan worden door de halftijdse regeling en de viervijfdereregeling aan het einde van de loopbaan bedoeld in de artikelen 132bis tot 132quater.</p>
<p>Article 132quater</p> <p>§1^{er}. Dans les limites fixées par le présent article, le régime des quatre-cinquièmes temps de fin de carrière est compatible avec le congé prévu à l'article 100 du statut.</p> <p>§ 2. Sans préjudice de leurs conditions d'octroi spécifiques, le régime des quatre-cinquièmes temps de fin de carrière peut être suivi, à la demande du fonctionnaire, du régime de mi-temps de fin de carrière.</p>	<p>Artikel 132quater</p> <p>§ 1. Binnen de grenzen gesteld door dit artikel, is de viervijfdereregeling aan het einde van de loopbaan verenigbaar met het in artikel 100 van het statuut bedoelde verlof.</p> <p>§ 2. Onverminderd de specifieke toekenningsvoorwaarden ervan, kan de viervijfdereregeling aan het einde van de loopbaan op verzoek van de ambtenaar worden gevolgd door de halftijdse regeling aan het einde van de loopbaan.</p>

Article 132 <i>quinquies</i> , § 6 § 6. Le régime de mi-temps visé à l'article 132 <i>ter</i> est incompatible avec les fonctions de directeur et de coordinateur.	Artikel 132 <i>quinquies</i> , § 6 § 6. De halftijdse regeling bedoeld in artikel 132 <i>ter</i> is onverenigbaar met de functies van directeur en coördinator.
SECTION 3 – MISE À LA RETRAITE POUR LIMITE D'ÂGE	AFDELING 3 – PENSIONERING WEGENS HET BEREIKEN VAN DE LEEFTIJDSGRENS
Article 153 Les fonctionnaires bénéficient du régime des pensions applicable aux agents de l'État fédéral. L'âge de l'admission à la retraite est fixé à l'âge de la retraite applicable aux agents de l'État fédéral. Au cas où le mode de calcul des pensions de retraite serait rendu plus restrictif postérieurement à l'adoption du présent statut, le Bureau statue sur le montant des pensions, sur avis du conseil de direction et du comité du personnel. Le Bureau peut, avec l'accord du fonctionnaire concerné et par décision spéciale, proroger à deux reprises, chaque fois pour une année, la limite d'âge prévue à l'alinéa premier du présent article, pour autant qu'il estime que le Parlement aurait intérêt à conserver le concours de ce fonctionnaire.	Artikel 153 De ambtenaren vallen onder de pensioenregeling die op de ambtenaren van de federale Staat van toepassing is. Hun pensioengerechtigde leeftijd wordt vastgesteld op de pensioenleeftijd die op de ambtenaren van de federale Staat van toepassing is. Ingeval de berekeningswijze van de rustpensioenen na de goedkeuring van dit statuut zou leiden tot een lager pensioenbedrag voor de ambtenaar, dient het Bureau uitspraak te doen over het pensioenbedrag na advies van de directieraad en het personeelscomité. Het Bureau kan met instemming van de betrokken ambtenaar en bij bijzondere beslissing de leeftijdsgrens bedoeld in het eerste lid van dit artikel tweemaal telkens met een jaar verlengen, als het van oordeel is dat het Parlement er belang bij zou hebben om de betrokken ambtenaar in dienst te houden.
TITRE XI CONSEIL DE DIRECTION	TITEL XI DIRECTIERAAD
Article 156, alinéa 1 ^{er} et alinéa 2 Il est institué un conseil de direction, composé du greffier et des fonctionnaires de rang égal ou supérieur à celui de directeur d'administration. Si la parité entre les deux rôles linguistiques n'y est pas atteinte, le fonctionnaire le plus élevé en grade et en ancienneté de service du rôle linguistique le moins représenté y siège également de plein droit. En cas de maladie ou d'empêchement d'un membre du conseil de direction, celui-ci est remplacé par le fonctionnaire le plus élevé en grade et ancienneté de service du rôle linguistique correspondant. Lorsque tous les membres du conseil de direction sont du même sexe, la composition du conseil est élargie au fonctionnaire de l'autre sexe ayant le grade le plus élevé et la plus grande ancienneté de service de chaque rôle linguistique. En cas de maladie ou d'empêchement, ils sont remplacés par le fonctionnaire suivant ayant le grade et l'ancienneté de service les plus élevés, du même sexe et du rôle linguistique correspondant.	Artikel 156, eerste en tweede lid Er wordt een directieraad ingesteld bestaande uit de griffier en de ambtenaren met de graad van bestuursdirecteur of hoger. Als er geen pariteit tussen de twee taalrollen is, heeft de ambtenaar met de hoogste graad en de meeste dienstanciënniteit van de minst vertegenwoordigde taalrol er van rechtswege eveneens zitting. Wanneer een lid van de directieraad ziek of verhinderd is, wordt het vervangen door de ambtenaar met de hoogste graad en de meeste dienstanciënniteit van de overeenstemmende taalrol. Wanneer alle leden van de directieraad van hetzelfde geslacht zijn, wordt de samenstelling van de raad uitgebreid met de ambtenaar van het andere geslacht met de hoogste rang en de grootste anciënniteit van elke taalrol. Bij ziekte of verhindering worden zij vervangen door de volgende ambtenaar met de hoogste graad en de meeste dienstanciënniteit van hetzelfde geslacht en de overeenstemmende taalrol.
TITRE XII - COMITÉ DU PERSONNEL	TITEL XII - PERSONEELSCOMITÉ
Artikel 160 (abrogé)	Article 160 (opgeheven)
TITRE XIV - PRÉVENTION ET PROTECTION AU TRAVAIL	TITEL XIV - PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK
CHAPITRE 1 ^{er} – PERSONNES DE CONFIANCE	HOOFDSTUK 1 – VERTROUWENSPERSONEN
Article 162 Les personnes de confiance sont désignées selon les modalités prévues par la loi. Une personne de confiance au moins est issue de chaque rôle linguistique; une personne de confiance au moins appartient à chaque sexe.	Artikel 162 De vertrouwenspersonen worden aangesteld op de wijze bepaald door de wet. Per taalrol, wordt ten minste één vertrouwenspersoon aangewezen; ieder geslacht heeft ten minste één vertrouwenspersoon van datzelfde geslacht.

<p>La qualité de personne de confiance est incompatible avec celle de membre du comité du personnel, de membre du conseil de direction ou de membre du service chargé de la gestion de personnel.</p>	<p>De hoedanigheid van vertrouwenspersoon is onverenigbaar met die van lid van het personeelscomité, lid van de directieraad of lid van de dienst die instaat voor het personeelsbeheer.</p>
<p>CHAPITRE 2 - COMITÉ INTERNE POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL</p>	<p>HOOFDSTUK 2 – INTERN COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK</p>
<p>Article 163</p> <p>Le Bureau fixe la composition et le fonctionnement du comité interne pour la prévention et la protection au travail conformément aux règles légales.</p>	<p>Artikel 163</p> <p>Het Bureau stelt de samenstelling en de werking van het intern comité voor preventie en bescherming op het werk vast met inachtneming van de wettelijke regels.</p>
<p>CHAPITRE 3 – CONSEILLER EN PRÉVENTION INTERNE</p>	<p>HOOFDSTUK 3 – INTERNE PREVENTIEADVISEUR</p>
<p>Article 164</p> <p>Après consultation du comité pour la protection et la protection au travail, le Bureau désigne parmi les fonctionnaires et stagiaires du Parlement un conseiller en prévention interne chargé du service interne de prévention et de protection au travail.</p> <p>Après consultation du comité pour la prévention et la protection au travail, le Bureau peut également désigner, parmi les fonctionnaires et stagiaires du Parlement, un conseiller de prévention adjoint interne qui assiste le conseiller de prévention interne et le remplace en cas d'absence ou d'empêchement.</p>	<p>Artikel 164</p> <p>Na raadpleging van het comité voor preventie en bescherming op het werk, stelt het Bureau onder de ambtenaren en stagiairs van het Parlement een interne preventieadviseur aan die belast wordt met de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.</p> <p>Na raadpleging van het comité voor preventie en bescherming op het werk, kan het Bureau onder de ambtenaren en stagiairs van het Parlement eveneens een interne adjunct-preventieadviseur aanstellen, die de interne preventieadviseur bijstaat en vervangt bij afwezigheid of belet.</p>

ANNEXE I – CADRE DU PERSONNEL		BIJLAGE I – PERSONEELSFORMATIE	
Degrés Trappen	Grades Graden	Nombre d'emplois Aantal betrekkingen	Rôle linguistique Taalrol
I. EMPLOIS A TEMPS PLEIN / VOLTIJDSE BETREKKINGEN			
Niveau A			
1	4 directeurs d'administration / bestuursdirecteurs	4	2 F + 2 N
2	3 attachés-réviseurs / attachés-revisoren (art. 34, § 3, 1 ^o) ⁽¹⁾	3	1 F + 2 N
3	29 attachés ⁽¹⁾ 1 attaché-archiviste / attaché-archivaris ⁽¹⁾ 1 conseiller adjoint-gestionnaire des bâtiments/adjunct-adviseur-gebouwenbeheerder ⁽¹⁾ 3 attachés-informaticiens / attachés-informatici ⁽¹⁾	34	26 F + 8 N
4	7 attachés-traducteurs / attachés- vertalers ⁽¹⁾ 1 attaché-interprète-traducteur/ attaché-tolk-vertaler ⁽¹⁾	8	3 F + 5 N
Total / Totaal Niveau A		49	32 F + 17 N
Niveau B1			
5	14 assistants / assistenten 1 assistant-documentaliste/assistent- documentalist	15	10 F + 5 N
6	11 secrétaires / secretarissen/-essen	11	8 F + 3 N
Total / Totaal Niveau B1		26	18 F + 8 N
Niveau B2			
7	14 rédacteurs / opstellers 7 techniciens / technici ⁽⁴⁾ 6 agents de sécurité /veiligheidsagenten	27	19 F + 8 N
Total / Totaal Niveau B2		27	19 F + 8 N
Niveau C			
8	7 commis-dactylographes / klerken- dactylo 1 aide-technicien / hulptechnicus ⁽⁴⁾	8	6 F + 2 N
9	1 huissier en chef / hoofdkamerbewaarder 2 huissiers en chef adjoints / adjunct- hoofdkamerbewaarders	3	2 F + 1 N
10	22 huissiers / kamerbewaarders ⁽⁶⁾ 2 huissiers-chauffeurs / kamerbewaarders-autobestuurders	24	16 F + 8 N
11	4 ouvriers / arbeiders ⁽³⁾	4	3 F + 1 N
Total / Totaal Niveau C		39	27 F + 12 N
Total général (Niveaux A + B1 + B2 + C) Algemeen Totaal (Niveaus A + B1 + B2 + C)		141	96 F + 45 N

II. EMPLOIS A TEMPS PARTIEL / DEELTIJDSE BETREKKINGEN			
Niveau A			
4	attachés ⁽¹⁾	21	11 F + 10 N
Total / Totaal Niveau A		21	11 F + 10 N
Niveau B1			
6	1 secrétaire/ secretaris/-esse	1	1 F + 0 N
Total / Totaal Niveau B1		1	1 F + 0 N
Total général / Algemeen totaal		22	12 F + 10 N
CADRE D'EXTINCTION DU PERSONNEL / UITDOVENDE PERSONEELSFORMATIE (2)			
Niveau C			
11	2 préposés / aangestelden	2	1 F + 1 N
	1 ouvrier /arbeider ⁽⁴⁾	2	1 F + 1 N
	1 concierge / conciërge		
Total / Totaal Niveau C		4	2 F + 2 N
Total général / Algemeen totaal		4	2 F + 2 N

- (1) Emplois qui peuvent être attribués à des conseillers de direction (2 F + 1 N). / Betrekkingen die ingenomen kunnen worden door directieraden (2 F + 1 N).
- (2) Emplois réservés aux titulaires respectivement aux 27 février 2015 (préposé), 27 mai 2016 (ouvrier) et 21 septembre 2020 (conciërge). / Betrekkingen die verbonden zijn aan de titularissen respectievelijk op 27 februari 2015 (aangestelde), 27 mei 2016 (arbeider) en 21 september 2020 (conciërge).
- (3) Un emploi d'ouvrier F est bloqué par un emploi de préposé F du cadre d'extinction. / Eén betrekking van arbeider F wordt geblokkeerd door één betrekking van aangestelde F van de uitdovende personeelsformatie.
- (4) Un emploi de technicien F est bloqué par un emploi d'ouvrier F du cadre d'extinction. Le titulaire de cet emploi extinctif a accès au grade d'aide-technicien sous réserve de la réussite d'un examen d'aptitude. / Eén betrekking van technicus F wordt geblokkeerd door één betrekking van arbeider F van de uitdovende personeelsformatie. De titularis van die uitdovende betrekking heeft toegang tot de graad van hulptechnicus mits te slagen voor een bekwaamheidsexamen.
- (5) Un emploi d'huissier N est bloqué par un emploi de préposé N du cadre d'extinction. / Eén betrekking van kamerbewaarder N wordt geblokkeerd door één betrekking van aangestelde N van de uitdovende personeelsformatie.

Conseiller en prévention	Preventieadviseur
Le Bureau peut désigner hors cadre un fonctionnaire ou un stagiaire dans un emploi correspondant à l'emploi du conseiller en prévention, dont il fixe le rôle linguistique conformément à l'article 4, § 2, du statut du personnel des services permanents.	Het Bureau kan een ambtenaar of stagiair aanstellen buiten de personeelsformatie in een betrekking die overeenstemt met de betrekking van de preventieadviseur. Het stelt de taalrol van deze betrekking vast overeenkomstig artikel 4, § 2, van het personeelsstatuut van de permanente diensten

ANNEXE V	BIJLAGE V
Abrogée	Opgeheven