

*Administration communale de
GANSHOREN*



Région de Bruxelles Capitale

REGLEMENT SUR LE STATUT PECUNIAIRE DU PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE, OUVRIER ET DE LA BIBLIOTHEQUE

Version approuvée lors du Conseil communal du 3 juillet 2026

La Secrétaire communale a.i.

Nathalie BRIAND

Le Bourgmestre

Jean-Paul VAN LAETHEM

**REGLEMENT SUR LE STATUT PECUNIAIRE DU PERSONNEL
ADMINISTRATIF, TECHNIQUE, OUVRIER ET DE LA BIBLIOTHEQUE**

Table des matières

TITRE I : PERSONNEL STATUTAIRE	3
CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES.....	3
SECTION 1 : CHAMP D'APPLICATION	3
SECTION 2 : DENOMINATION DES GRADES PAR NIVEAU	4
SECTION 3 : ECHELLES DE TRAITEMENT	5
SECTION 4 : DEFINITIONS	6
CHAPITRE 2 : SERVICES ADMISSIBLES	7
SECTION 1 : SERVICES PRESTES DANS LE SECTEUR PUBLIC.....	7
SECTION 2 : SERVICES PRESTES DANS LE SECTEUR PRIVE	8
SECTION 3 : SERVICES PRESTES DANS L'ENSEIGNEMENT	8
SECTION 4 : PRINCIPES GENERAUX.....	9
CHAPITRE 3 : DEROULEMENT DE LA CARRIERE PECUNIAIRE	10
SECTION 1 : EVOLUTION DANS UN NIVEAU.....	10
SECTION 2 : CHANGEMENT DE NIVEAU	11
CHAPITRE 4 : PAIEMENT DU TRAITEMENT	12
CHAPITRE 5 : ALLOCATIONS INDEMNITES ET PRIMES	13
SECTION 1 : ALLOCATIONS.....	13
Sous-section 1 : Principe.....	13
Sous-section 2 : Allocation linguistique	13
Sous-section 3 : Allocation pour exercice de fonctions supérieures.....	14
Sous-section 4 : Allocation pour prestations exceptionnelles	14
Sous-section 5 : Allocation pour prestations nocturnes (AR 15.1.1975).....	14
Sous-section 6 : Allocation pour prestations dominicales	15
Sous-section 7 : Allocation pour garde à domicile	16
Sous-section 8 : Allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes.....	16
Sous-section 9.- Allocation de fin d'année (A.R. 28.11.2008).....	18
Sous-section 10.- Allocation aux membres, secrétaires et auxiliaires des jurys d'examens.....	19
SECTION 2 : INDEMNITES	19
Sous-Section 1 : Indemnité pour frais de parcours	19
Sous-section 2 : Indemnité pour frais de séjour	21
Sous-Section 3 : Indemnité pour frais de logement et titres-repas.....	21
Sous-Section 4 : Intervention dans les frais de déplacement domicile - lieu de travail et inversement.....	21

Sous-section 5 : Indemnité pour frais funéraires.....	22
Sous-Section 6 : Autres indemnités, rémunération, jetons de présence et abonnements STIB	22
SECTION 3 : DISPOSITIONS COMMUNES.....	24
CHAPITRE 6 : REGIME TRANSITOIRE	25
SECTION 1 : ALLOCATION POUR DIPLOME.....	25
TITRE II : PERSONNEL CONTRACTUEL	26
TITRE III : DISPOSITIONS FINALES	27

TITRE I : PERSONNEL STATUTAIRE

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

SECTION 1 : CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

Sauf dispositions particulières, le présent règlement s'applique au personnel recruté depuis le 1.1.1995 et au personnel qui était en service au 31.12.1994 et qui est inséré à la date du 1.1.1997.

Article 2 (CC 27.05.2021)

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

Les emplois visés à l'article 145, § 1er, 1° et 2°, de la nouvelle loi communale sont reliés aux grades. Les grades sont répartis en cinq niveaux correspondants au diplôme ou certificat valant comme condition de recrutement pour ce niveau.

Les cinq niveaux et les diplômes ou certificats correspondants sont :

1. niveau A : un diplôme de master, un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement universitaire ou de l'enseignement supérieur assimilé.

Les formations de type long en management communal agréées par le Gouvernement. Celles-ci donnent accès aux détenteurs des attestations ou des diplômes les sanctionnant à l'examen de niveau A et leur donnent le droit à des dispenses pour les matières suivies.

Les formations agréées par le Gouvernement sont dispensées directement par une université ou en partenariat avec une ou plusieurs universités. Les cours sont placés sous la responsabilité académique de professeurs d'université, sont de niveau universitaire et les attestations ou diplômes sont délivrés par un jury universitaire ou interuniversitaire (NLC art 145 §3).

2. niveau B : un diplôme de bachelor, un diplôme du premier cycle de l'enseignement universitaire ou de l'enseignement supérieur assimilé.

3. niveau C : un certificat de l'enseignement secondaire supérieur ou d'enseignement assimilé.

Pour la fonction de constatateur ou de gardien de la paix-constatateur (niveau C), l'agent doit disposer :

- soit du certificat de l'enseignement secondaire supérieur (CESS) **ET** avoir suivi les 40 heures de formation telles que reprises à l'article 2 §1^{er} de l'arrêté royal du 17 décembre 2023 pour constater les infractions qui peuvent faire l'objet de sanctions administratives communales.

- soit du certificat de l'enseignement secondaire inférieur (CESI) ou de l'enseignement secondaire du deuxième degré (CE2D) **ET** disposer de minimum 5 années d'expérience utiles à la fonction au profit d'une commune ou d'une autorité/entité visée à l'article 21, § 1, 2° de la loi du 24 juin 2013 relative aux sanctions administratives communales **ET** avoir suivi les 40 heures de formation telles que reprises à l'article 2 §1^{er} de l'arrêté royal du 17 décembre 2023 pour constater les infractions qui peuvent faire l'objet de sanctions administratives communales.

4. niveau D : un certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré.

5. niveau E : pas d'exigence de diplôme.

Un titre de compétence professionnelle correspondant à la fonction, obtenu conformément à la réglementation sur les titres de compétence professionnelle, peut remplacer le diplôme ou le certificat prévu aux niveaux B, C et D.

Article 3

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

SECTION 2 : DENOMINATION DES GRADES PAR NIVEAU

Article 4 (CC 27.05.2021)

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

§1. Par niveau, les grades sont répartis par rang.

Le rang détermine la valeur relative d'un grade au sein de son niveau.

Chaque rang est désigné par une lettre suivie d'un chiffre, la lettre renvoie au niveau, le chiffre situe le rang au sein du niveau. Le chiffre le plus élevé correspond au rang le plus élevé.

§2. Les niveaux B, C, D et E sont pourvus de 5 rangs au maximum.

Le niveau A est pourvu de 9 rangs au maximum.

Les communes sont habilitées à définir l'ensemble des autres grades attachés à ces rangs.

Les Communes sont libres de nommer à titre d'expert des fonctionnaires au rang et niveau de leurs choix.

Le niveau A comprend les grades de (C.C. 29.04.2004/A/019 – 008-2004/4056-csc)
(C.C. 16.12.2010/A/036 – 008-2010/11672-mf)

- A 11 : secrétaire communal
- A 10 : receveur communal
- A 9 : directeur général
- A 8 : directeur général
- A 7 : chef de service principal
directeur - directeur technique – G.R.H. -Architecte
- A 6 : chef de service principal - conseiller
- A 5 : chef de division
- A 4 : conseiller-adjoint
architecte principal
inspecteur principal
attaché principal
- A 1(1-2-3) : secrétaire d'administration
architecte
inspecteur
attaché

Le niveau B comprend les grades de

- B5 : secrétaire chef
- B4 : secrétaire administratif-chef
secrétaire technique-chef
expert
- B1 (1-2-3) : secrétaire administratif
secrétaire technique
secrétaire

niveau C comprend les grades de

- C5 : assistant chef
- C4 : assistant administratif-chef
assistant technique-chef
expert
- C1 (1-2-3) : assistant administratif
assistant technique
assistant

Le niveau D comprend les grades de

- D4 - D5 : adjoint administratif-chef
adjoint technique-chef
adjoint chef
conducteur d'équipe
- D1 (1-2-3) : adjoint administratif
adjoint technique
ouvrier

Le niveau E comprend les grades de

- E4 - E5 : responsable d'équipe
auxiliaire chef
- E1 (1-2-3) : ouvrier auxiliaire

SECTION 3 : ECHELLES DE TRAITEMENT

Article 5 (CC 15/12/2011/A/039 – 008-2011/11575-mf)

Chaque grade est doté :

- soit d'une échelle de traitement
- soit d'un ensemble d'échelles de traitement comprenant une échelle de base (code 1), d'une première échelle supérieure (code 2) et d'une deuxième échelle supérieure (code 3).

Des échelles de traitement spécifiques sont toujours liées aux grades de promotion code 4 et aux grades de promotion supérieurs à A4.

Chaque échelle évolue sur base d'augmentations intercalaires.

Les échelles de promotion sont plafonnées par les échelles A10 et A11 attribuées au receveur et secrétaire communal sur base, respectivement, des dispositions de l'article 2 de l'ordonnance du 8 juin 2023 et de l'article 65 de la nouvelle loi communale.

Article 6

Les échelles de traitement par grade sont annexées au présent règlement.

Article 7

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

Lorsqu'un membre du personnel occupe une fonction à prestations incomplètes, son traitement est réduit à due concurrence.

Une fonction est à horaire complet lorsque le nombre annuel d'heures de prestations atteint 1976.

SECTION 4 : DEFINITIONS

Article 8

A. Formation continue

La formation continue permet de former les agents communaux à des matières en relation directe avec l'emploi occupé et en fonction du profil de cet emploi, et vise à améliorer l'efficacité au sein de l'administration.

L'organisation et le suivi de la formation continue se fait conformément au règlement sur la formation et l'évaluation.

La formation continue aide à développer les :

compétences techniques : c'est-à-dire les connaissances pratiques requises pour assumer chaque fonction.

compétences managériales : c'est-à-dire les dispositions requises pour diriger le personnel selon les critères actuels de performance.

compétences relationnelles : c'est-à-dire celles qui instillent un meilleur climat au sein de l'administration, par le biais de comportements positifs, d'une meilleure communication, du développement de l'esprit d'équipe et de la fierté d'œuvrer dans un service public local.

La formation continue se fait pendant les heures de travail, a un caractère obligatoire, se fait par des unités fonctionnelles suivant un plan et comprend un minimum de 5 jours par an ou 10 demi-jours par an.

B . Formation professionnelle

La formation professionnelle est liée à l'optimisation et l'élargissement des connaissances et des attitudes de l'agent en rapport avec son niveau et son insertion plus large dans le contexte professionnel.

Pour bénéficier de l'accélération de l'évolution de carrière l'agent doit suivre une formation professionnelle d'une durée minimum de :

30 heures pour le niveau E
75 heures pour le niveau D
100 heures pour le niveau C, B et A

La formation professionnelle se fait en dehors des heures de service et est volontaire. Si cette formation doit être suivie durant les heures de travail, le membre du personnel a droit à du congé.

C. Ancienneté de service

C'est l'ancienneté totale que l'agent a acquise dans un service de l'Administration communale de Ganshoren.

D. Ancienneté pécuniaire

C'est l'ancienneté totale qui permet de déterminer l'échelon de traitement sur base duquel le traitement individuel de l'agent doit être calculé.

E. Ancienneté de niveau

C'est l'ancienneté totale qui a été acquise par l'agent dans un ou plusieurs grades du même niveau, y compris la période d'essai, dans un service de l'Administration communale de Ganshoren.

F. Ancienneté de grade (C.C. 31.05.2001/A/019 – 008-2001/5679-csc)

C'est l'ancienneté totale acquise dans le grade dans lequel l'agent est nommé, y compris la période d'essai, provenant de pouvoirs locaux appliquant la Charte sociale.

CHAPITRE 2 : SERVICES ADMISSIBLES

SECTION 1 : SERVICES PRESTES DANS LE SECTEUR PUBLIC

Article 9

Les services prestés dans le secteur public sont pris entièrement en considération pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire.

(C.C. 28.06.2001/A/017 – 008-2001/6958-csc)

Comme services prestés dans le secteur public, il y a lieu de comprendre tous les services prestés par l'agent à quelque titre que ce soit, comme titulaire d'une fonction rémunérée et comportant des prestations complètes ou partielles :

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

Article 9bis (C.C. 31.05.2001/A/019 – 008-2001/5679-csc)

Les membres du personnel provenant d'un autre pouvoir local appliquant la Charte sociale maintiennent leur ancienneté de grade, leur évaluation et leur formation qu'ils ont acquis.

Aucune distinction ne subsiste en matière d'ancienneté de grade, d'évaluation et de formation entre les membres du personnel déjà en fonction et ceux provenant d'un autre pouvoir local.

Les membres du personnel qui bénéficient déjà d'un supplément de traitement (code 2 ou 3), conservent cet avantage.

L'ancienneté de grade, la formation et l'évaluation acquises dans un pouvoir local sont pris en compte au même titre que l'ancienneté de grade, la formation ou l'évaluation propres à ceux appliqués au sein de l'administration communale de Ganshoren qui accueille le nouvel agent, et bénéficie également des avantages qui y sont liés, telle une allocation.

L'ancienneté de grade acquise par l'agent dans un pouvoir local précédent ne peut cependant jamais être prise en compte pour une promotion. Seule l'ancienneté de grade acquise au sein de la commune de Ganshoren peut être prise en considération pour une promotion.

Cette disposition entre en vigueur au moment de la mise en application de la Charte sociale, soit au 1^{er} janvier 1995.

SECTION 2 : SERVICES PRESTES DANS LE SECTEUR PRIVE

Article 10 (C.C. 27/05/2021)

Les services prestés dans le secteur privé, y compris comme indépendant, peuvent être pris en considération à concurrence de six années maximum pour autant qu'ils soient, directement et d'une façon certaine, utiles pour l'emploi.

Article 10bis (C.C. 28.06.2001/A/018 – 008-2001/6959-csc) (C.C. 16.12.2010/A/036 – 008-2010/11672-mf)

§ 1^{er}. Une valorisation supérieure à six ans est possible pour les grades de vérificateur-comptabilité, informaticien, juriste, géomètre-expert immobilier, architecte, inspecteur des travaux, directeur des travaux, infirmier, dont les services prestés antérieurement dans le secteur privé sont d'utilité à la fois directe et certaine pour la fonction exercée.

§ 2. Cette disposition sort ses effets au 1^{er} juillet 2001.

SECTION 3 : SERVICES PRESTES DANS L'ENSEIGNEMENT

Article 11

La durée des services admissibles que l'agent a prestés dans l'enseignement, est fixée sur base des attestations délivrées par les autorités compétentes selon le modèle prescrit.

Les prestations complètes mentionnées sur ces attestations, pour lesquelles le paiement s'est effectué en dixièmes et qui ne représentent pas une année complète de services effectifs par année scolaire sont comptabilisées jour par jour.

Le nombre global des jours de service ainsi accomplis et comportant des prestations complètes est multiplié par 1,2.

Le total de cette opération arithmétique est ensuite divisé par 30. Le quotient obtenu donne le nombre de mois à prendre en considération. On ne tient pas compte du reste.

Les prestations complètes mentionnées sur la même attestation qui prouvent que l'agent a été occupé pendant une année scolaire complète, valent pour un total de 300 jours et représentent une année de services à prendre en considération.

Les services prestés à temps plein dans un enseignement secondaire supérieur ou d'un degré plus élevé peuvent être considérés comme accomplis dans le niveau A pour le calcul de l'ancienneté à la double condition qu'un diplôme universitaire ou de niveau universitaire soit requis pour l'exercice de la fonction et que le minimum de l'échelle de traitement attachée à la fonction égale au moins le minimum de l'échelle de traitement de niveau A dans l'institution d'origine.

SECTION 4 : PRINCIPES GENERAUX

Article 12.

A l'exception du cas prévu à l'article 4 du règlement sur le recrutement et l'avancement du personnel administratif, technique, ouvrier et bibliothèque concernant un recrutement à un grade de promotion, les années de service utiles exigées comme condition d'admission ne sont en aucun cas, ni pour le secteur privé, ni pour le secteur public, prises en considération pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire, vu que leur impact se retrouve dans le calcul du traitement pour cet emploi.

Article 13

Les services admissibles se comptent par mois de calendrier, ceux qui ne couvrent pas un mois entier sont négligés.

Article 14

L'agent titulaire d'une échelle de niveau A (à l'exception du secrétaire communal et du receveur communal) valorise dans cette échelle les deux tiers de ses services admissibles accomplis dans une fonction à prestations complètes conformément aux articles 9 à 11 dans les niveaux B, C, D et E.

Le membre du personnel valorise tous ses services admissibles du niveau A.

Article 15

Les services admissibles accomplis dans une fonction à prestations incomplètes conformément aux articles 9 à 11 peuvent être pris en considération dans les mêmes conditions que les services visés à l'article 14, mais à raison du nombre d'années qu'ils représenteraient s'ils avaient été accomplis dans une fonction à prestations complètes, multiplié par une fraction dont le numérateur est le nombre réel de prestations de travail hebdomadaires et dont le dénominateur est le nombre de prestations de travail hebdomadaires correspondant à des prestations de travail complètes.

Par dérogation à l'alinéa précédent, pour la durée de la période des prestations réduites du chef d'absences pour convenance personnelle, les augmentations périodiques de traitement sont octroyées comme s'il s'agissait de prestations complètes, ces augmentations intercalaires restant acquises à l'expiration des prestations réduites.

Article 16

La durée des services admissibles accomplis dans deux ou plusieurs fonctions exercées simultanément, ne peut jamais dépasser la durée des services qui auraient été accomplis pendant la même période dans une seule fonction à prestations de travail complètes.

Article 17

Pour la détermination de l'importance des services admissibles, tout changement de grade qui se produit à une date autre que le premier du mois, est reporté au premier du mois suivant.

CHAPITRE 3 : DEROULEMENT DE LA CARRIERE PECUNIAIRE

SECTION 1 : EVOLUTION DANS UN NIVEAU

Article 18 : Echelle de base de rang 1 (CC 15/12/2011/A/039 - 008-2011/11575-mf)

Chaque membre du personnel commence sa carrière pécuniaire dans l'échelle de traitement code 1 du grade de recrutement correspondant.

Le traitement de l'agent est également fixé en tenant compte des services admissibles tels que définis par le présent règlement.

Article 19 : Echelle supérieure de rang 2 (CC 25/06/2020/A/0011)

§ 1. Sans préjudice du §2, obtient l'échelle supérieure de rang 2, le membre du personnel qui :

- a 6 ans d'ancienneté de grade
- a suivi la formation continue
- bénéficie d'une évaluation favorable

§ 2 . Obtient l'échelle supérieure de rang 2, le membre du personnel qui :

- a 6 ans d'ancienneté de grade
- a été évalué et qui ne dispose pas d'une dernière mention d'évaluation « insatisfaisant »
- exerce une fonction relevant de la liste des fonctions critiques publiée par Actiris

Article 20 : Echelle supérieure de rang 3 (CC 25/06/2020/A/0011)

§ 1. Sans préjudice du §3, obtient l'échelle supérieure de rang 3, le membre du personnel qui :

- a 15 ans d'ancienneté de grade
- a suivi la formation continue
- bénéficie d'une évaluation favorable

§ 2 . Par dérogation au § 1, un membre du personnel peut obtenir l'échelle supérieure code 3 si :

- il a 12 ans d'ancienneté de grade
- il bénéficie depuis 4 ans de l'échelle supérieure de rang 2
- il a suivi une formation professionnelle
- il bénéficie d'une évaluation favorable

§ 3. Obtient l'échelle supérieure de rang 2, le membre du personnel qui :

- a 15 ans d'ancienneté de grade
- a été évalué et qui ne dispose pas d'une dernière mention d'évaluation « insatisfaisant »
- exerce une fonction relevant de la liste des fonctions critiques publiée par Actiris

Article 21 : Rang 4 (CC 15/12/2011/A/039 - 008-2011/11575-mf)

Aux grades de promotions code 4 sont attachées des échelles de traitement spécifiques.

Article 22 : Evaluations négatives (CC 15/12/2011/A/039 - 008-2011/11575-mf)

En cas de deux évaluations négatives successives, le membre du personnel ne se voit plus accorder la dernière échelle supérieure (code 2 ou 3) dont il bénéficiait jusqu'à réexamen de sa situation lors de la prochaine évaluation.

Sans préjudice du régime disciplinaire, un agent ne peut jamais descendre en dessous de son échelle de base.

Article 23 (CC 15/12/2011/A/039 - 008-2011/11575-mf)

La dernière évaluation avant la mise à la pension d'un membre du personnel n'est pas prise en considération pour le non octroi d'une échelle supérieure (code 2 ou 3).

Article 24 Annulé (CC 15/12/2011/A/039 - 008-2011/11575-mf)

SECTION 2 : CHANGEMENT DE NIVEAU

Article 25 (CC 25/06/2020/A/0011)

Sans préjudice de l'article 26, lors de l'accession à un niveau supérieur, l'agent conserve son ancienneté de grade ainsi que son rang.

En cas de changement de niveau vers le niveau A, il valorise deux tiers de son ancienneté pécuniaire.

Article 25 bis (CC 26.11.2020A/0019)

Les agents de niveau E pourront bénéficier, suite à une évaluation favorable de leur supérieur hiérarchique, du passage au niveau D après 10 années d'ancienneté de service. En application des articles 7 et 8 de l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 mai 2017 fixant les dispositions générales en matière de statut pécuniaire et d'échelles de traitement du personnel communal, l'accession au niveau supérieur se déroulera comme suit :

- l'agent conserve son ancienneté de grade ainsi que son rang
- l'agent titulaire d'un emploi de rang 4 ou 5 conserve son ancienneté de grade et se voit attribuer le rang 3 dans ce niveau supérieur

Les modalités de passage à un rang supérieur dans ce nouveau niveau sont mentionnées dans la Section 1 du présent Chapitre.

Article 26 (CC 25/06/2020/A/0011)

Lors de l'accession à un niveau supérieur d'un agent titulaire d'un emploi de rang 4, celui-ci conserve son ancienneté de grade et se voit attribuer le rang 3 dans ce niveau supérieur. Il jouit d'un traitement au moins égal à celui dont il bénéficiait antérieurement.

Article 27

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

Article 28 (CC 15/12/2011/A/039 - 008-2011/11575-mf)

Pour obtenir dans le nouveau niveau les échelles supérieures de traitement, les règles de la Section 1 du présent Chapitre sont d'application.

CHAPITRE 4 : PAIEMENT DU TRAITEMENT

Article 29

Le traitement du personnel nommé à titre définitif est payé mensuellement anticipativement à raison de un douzième du traitement annuel.

Article 30

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

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

En cas de décès ou d'admission à la retraite, le traitement du mois en cours n'est pas récupéré.

Article 31

Les membres du personnel qui ne sont pas visés à l'article 29 sont payés à terme échu.

Article 32

Les traitements et les allocations et indemnités prévues par le Chapitre 5 excepté les articles 62 et 68 sont soumis au régime de mobilité, en raison des fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux modalités fixées par la loi du 01.03.1977, organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation de certaines dépenses dans le secteur public.

Le traitement est rattaché à l'indice-pivot 138,01.

CHAPITRE 5 : ALLOCATIONS INDEMNITES ET PRIMES

SECTION 1 : ALLOCATIONS

Sous-section 1 : Principe

Article 33

§ 1. Les agents communaux bénéficient, dans les mêmes conditions que le personnel des ministères, des allocations suivantes :

- allocation de foyer et de résidence (Arrêté Royal du 30.1.1967)
- allocations familiales (Lois coordonnées par A.R. du 19.12.1939)

Le pécule de vacances est calculé sur base de 92 % du montant mensuel brut de la rémunération pour l'ensemble du personnel communal.

(C.C. 29.04.2004/A/021 – 008-2004/4052-csc)

§ 2. Ils bénéficient des autres allocations conformément aux dispositions des articles suivants.

Sous-section 2 : Allocation linguistique

Article 34 (CC 15/12/2011/A/039 - 008-2011/11575-mf)

Une allocation pour la connaissance et l'application de la deuxième langue nationale est accordée aux membres du personnel communal.

Son octroi est subordonné à la présentation du certificat de connaissances linguistiques prévus à l'art. 53 et 53 bis des lois sur l'emploi des langues en matière administrative coordonnées le 18 juillet 1966.

Article 35 (CC 15/12/2011/A/039 - 008-2011/11575-mf) ; (CC 24/03/2022)

Le montant de cette allocation est fixé au quadruple de la valeur de l'augmentation annuelle moyenne, ou au double de l'augmentation biennale moyenne de l'échelle de traitement attachée au grade de l'agent.

Pour le calcul de l'allocation, il est procédé comme suit :

Maximum de l'échelle de traitement (de base, supérieure ou spécifique) moins minimum de l'échelle, multiplié par 4 et divisé par le nombre d'échelons.

Les montants de cette allocation sont fixés à 100% (indice-pivot 138,01) des montants en vigueur à la date du 31.12.2020 selon le tableau des échelles de traitement repris en annexe du statut pécuniaire.

Cette allocation ne peut jamais être inférieure à celle résultant d'un statut pécuniaire antérieur.

Article 36 Abrogé (CC 15/12/2011/A/039 - 008-2011/11575-mf)

Sous-section 3 : Allocation pour exercice de fonctions supérieures

Article 37

Il est accordé aux agents communaux qui assument une fonction supérieure à celle de leur grade une allocation pour exercice de fonctions supérieures.

Celle-ci est allouée aux conditions et dans la mesure fixée par l'A.R. du 19 avril 1962, relatif à l'octroi d'une allocation pour exercice de fonctions supérieures aux agents provinciaux et communaux.

En application des articles 51 et 53§4 de la Nouvelle Loi Communale, il est octroyé au Secrétaire communal et au Receveur communal faisant fonction (ou ad intérim) une allocation d'intérim telle que prévue dans l'A.R. du 19 avril 1962 prorata temporis à compter du premier jour du remplacement.

Sous-section 4 : Allocation pour prestations exceptionnelles

Article 38 (C.C. 27/05/2021)

a) Une prestation exceptionnelle est celle qui est accomplie au-delà de la durée moyenne normale du travail hebdomadaire fixée par le Règlement de travail.

Chaque prestation exceptionnelle est compensée prioritairement par un congé calculé selon les règles fixées dans ledit Règlement.

b) Dans les cas où il serait impossible d'accorder des congés compensatoires, ou à la demande du membre du personnel concerné, le DRH et le secrétaire communal peuvent proposer au Collège le paiement d'une allocation de respectivement 1,5/1950^{ème} ; ou 2/1950^{ème} de la rémunération globale annuelle pour les prestations exceptionnelles prestées à partir du 1.1.2014.

Le relevé des prestations exceptionnelles sera établi par le dirigeant du service dont relève l'agent, et sera soumis pour approbation au Collège des Bourgmestre et Echevins

L'allocation pour prestations exceptionnelles n'est pas applicable aux agents du niveau A

Article 39

Le Collège des Bourgmestre et Echevins décide si la prestation d'heures supplémentaires se justifie.

Article 40

L'agent rappelé pour raison exceptionnelle en dehors de ses obligations de service pour participer à un travail imprévu et urgent reçoit une allocation égale à quatre fois le montant de l'allocation visée ci-dessus.

Le présent article n'est pas applicable aux agents dont l'échelle de traitement appartient au niveau A.

Article 41

Le relevé des prestations exceptionnelles sera établi par le chef du service dont relève l'agent, et sera soumis pour approbation au Collège des Bourgmestre et Echevins.

Sous-section 5 : Allocation pour prestations nocturnes (AR 15.1.1975)

Article 42

Une allocation est accordée aux agents communaux qui sont astreint à des prestations de travail nocturne.

Sont cependant exclus du bénéfice de l'allocation :

- 1° les membres du personnel enseignant;
- 2° le Secrétaire et le Receveur communal,
- 3° les agents dont l'échelle de traitement appartient au niveau A
- 4° les agents qui, en raison de la nature des fonctions qu'ils exercent, bénéficient d'avantages compensatoires tels que des congés, d'un logement gratuit ou, à défaut, d'une indemnité en tenant lieu, ou d'une échelle de traitement fixée compte tenu de la nécessité d'accomplir régulièrement des prestations de travail nocturnes.

Article 43

Sont considérées comme prestations nocturnes, les prestations de travail accomplies entre 22 heures et 4 heures. Sont toutefois assimilées aux prestations nocturnes, les prestations de travail effectuées entre 18 heures et 8 heures, pour autant qu'elles se terminent à ou après 22 heures ou qu'elles commencent à ou avant 4 heures.

Article 44.

Le montant de l'allocation est fixé par heure de prestation nocturne, à 25 % du taux horaire calculé sur base de la rémunération globale annuelle brute.

Pour le calcul de l'allocation, la fraction d'heure est négligée ou arrondie à une heure selon qu'elle est inférieure ou au moins égale à trente minutes.

L'allocation ne sera pas accordée lorsque les prestations de travail nocturnes coïncident avec des heures supplémentaires de travail rémunérées conformément aux dispositions de l'article 29 de la loi du 16.3.1971 sur le travail ou de l'article 5 de l'arrêté royal du 12.2.1963 relatif à l'octroi d'une allocation pour prestations exceptionnelles au personnel des provinces et des communes, ou de toutes autres dispositions légales ou réglementaires qui modifieraient ou remplaceraient cet article.

Article 45

L'allocation est payable mensuellement à terme échu, sur base d'un relevé établi par le responsable du service et approuvé par le Collège des Bourgmestre et Echevins.

Sous-section 6 : Allocation pour prestations dominicales

(Circ.Min. 3.10.1966 et 23.3.1967)

Article 46

Une allocation est accordée aux agents communaux qui sont astreints à des prestations dominicales.

Sont exclus du bénéfice de l'allocation :

- 1° les agents dont l'échelle de traitement appartient au niveau A
- 2° les agents qui, en raison de la nature des fonctions qu'ils exercent, bénéficient d'avantages compensatoires tels que des congés, d'un logement gratuit ou, à défaut, d'une indemnité en tenant lieu, ou d'une échelle de traitement supérieure à celle qui devrait être octroyée normalement sur la base des statuts.

Article 47

Il y a lieu d'entendre par prestations dominicales, celles qui sont accomplies le dimanche ou un jour férié légal, entre 0 et 24 heures dans le cadre du régime de travail habituel de l'agent.

Article 48

Le montant de l'allocation est fixé par heure de prestation, à 1/1976e du traitement annuel, (soit à 100 % de la rémunération horaire brut normale), majoré seulement, le cas échéant, de l'allocation pour exercice de fonctions supérieures.

Article 49

Pour les prestations nocturnes effectuées les dimanches et jours fériés l'allocation pour prestations nocturnes prévue à la sous-section 5 et l'allocation pour prestations dominicales prévue à la présente sous-section peuvent être cumulées.

Les allocations pour prestations dominicales ne peuvent être cumulées avec les allocations pour prestations exceptionnelles prévu à la sous-section 4. En cette matière, les agents intéressés jouissent du régime le plus favorable. Pour l'application de cette règle, il y a lieu de considérer globalement les sommes dues pour une même prestation ininterrompue.

Sous-section 7 : Allocation pour garde à domicile

Article 50 (C.C. 27/05/2021)

Il est octroyé, sans distinction de grade, aux membres du personnel communal qui assurent, en dehors de leur horaire normal de travail, un service de garde pour intervenir en cas de circonstances imprévues, une allocation d'un montant de 0,71 EUR pour chaque heure effectivement consacrée à la garde.

L'octroi de cette allocation ne peut aller de pair avec l'octroi, pour la même durée, d'un repos de récupération ou d'un congé compensatoire.

Les heures de travail effectif ne peuvent être considérées comme heures effectivement consacrées à la garde, ces heures de travail effectif en dehors des heures normales de service faisant l'objet d'une allocation pour prestations exceptionnelles du personnel communal visée à l'article 38.

Sont cependant exclus du bénéfice de l'allocation :

- 1° les membres du personnel enseignant ;
- 2° les agents qui bénéficient d'un logement gratuit ou d'une indemnité en tenant lieu ;
- 3° le Secrétaire et Receveur communal ;
- 4° les membres du personnel soumis à la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Article 51

Les allocations sont payées mensuellement, à terme échu sur base d'un relevé établi par le responsable du service et approuvé par le Collège des Bourgmestre et Echevins .

La fraction d'heure éventuellement couverte par une prestation est arrondie à l'heure complète, si elle est égale ou supérieure à 30 minutes; si elle n'atteint pas cette durée, elle est omise.

Sous-section 8 : Allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes

Article 52

Une allocation est accordée aux membres du personnel communal non enseignant astreints occasionnellement ou sporadiquement à des tâches qui, en raison des circonstances particulières dans lesquelles elles doivent être accomplies ou de l'emploi de matières nocives ou dangereuses, augmentent considérablement le degré de danger, d'inconfort, ou d'insalubrité inhérent à l'exercice normal de leur fonction.

Il est fait application de l'arrêté royal du 17 novembre 1976 fixant la limite des dispositions générales relative à l'octroi, à certains agents des provinces et des communes, d'une allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes.

Article 53

L'allocation est due pour le temps effectivement consacré à l'exécution du travail qui y donne droit.

Elle n'est pas octroyée aux agents qui, en raison des travaux mentionnés aux articles 55 à 57 bénéficient d'une échelle de traitement spécifique ou attachée à une fonction plus qualifiée que celle qu'ils exercent.

Article 54

L'allocation est égale à un pourcentage du traitement ou du salaire horaire de l'agent qui peut en bénéficier. Le traitement ou salaire horaire est égal à 1/1976ème du traitement ou salaire annuel de l'agent.

Article 55

Les travaux repris ci-après donnent lieu au paiement d'une allocation égale à 50 % de la rémunération horaire (travaux de type A) :

- a) les travaux pour l'exécution desquels l'agent est sérieusement exposé à des contacts avec des matières de vidanges, des matières fécales, de la vermine ou des cadavres putréfiés ou en voie de putréfaction;
- b) les travaux insalubres ou dangereux accomplis dans des endroits à la fois nauséabonds, exigus et non ou peu aérés;
 - a) les travaux effectués à une hauteur de plus de 30 mètres au-dessus du niveau du sol, sur des échelles pylônes, échafaudages fixes ou volants, charpentes ou toits, pour autant que le danger ne soit pas exclu par des mesures de sécurité appropriées;
 - b) les travaux exposant à des radiations ionisantes ou à une contamination par des substances radioactives.

Entrent dans cette classification, les travaux effectués par les membres du personnel ouvrier et de maîtrise et personnel du cimetière :

- travaux d'exhumation
- travaux de peinture au pistolet dans certains locaux peu aérés

Article 56

Les travaux repris ci-après donnent lieu au paiement d'une allocation égale à 25 % de la rémunération horaire (travaux de type B) :

- a) les travaux pour lesquels l'agent est sérieusement exposé à des contacts avec des matières organiques en décomposition autres que celles visées à l'alinéa a) des travaux du type A ci-dessus ;
- b) les travaux pour l'exécution desquels l'agent est sérieusement exposé aux effets de l'eau, des marais, de la boue, de gaz, d'acides ou de matières corrosives ;
- c) les travaux pour l'exécution desquels l'agent est sérieusement exposé aux effets des poussières et du suif dans les locaux fermés ou peu spacieux ;
- d) les travaux de désobstruction et de curage d'égouts ;
- e) les travaux visés à l'alinéa c) des travaux du type A ci-dessus, lorsqu'ils sont effectués à une hauteur de 20 à 30 mètres au-dessus du niveau du sol ;

- f) les travaux d'entretien des arbres accomplis à l'aide d'échelles coulissantes de 16 mètres au moins, pour autant que le danger ne soit pas exclu par des mesures de sécurité appropriées ;
- g) les travaux anormalement insalubres, salissants et inconfortables.

Entrent dans cette classification :

les travaux de signalisation routière sur la voie publique effectués par les membres du service technique de la police.

Article 57

Les travaux repris ci-après donnent lieu au paiement d'une allocation égale à 10 % de la rémunération horaire (travaux du type C)

- a) les travaux effectués à l'aide d'un brise-béton pneumatique, d'un marteau pneumatique à river ou d'un marteau pneumatique perforateur ;
- b) le soufflage des joints de pavage par air comprimé ;
- c) l'asphaltage des routes.

Article 58

En aucun cas, les allocations visées aux articles 55, 56 et 57 ne pourront être cumulées.

Article 59

Le montant de l'allocation sera calculé dans chaque cas, sur la base d'un relevé mensuel établi par le responsable du service dont relève le membre du personnel. Ce relevé précisera le lieu de l'exécution des travaux, leur nature et leur durée, ainsi que les noms des personnes qui y ont été astreintes.

Ce relevé devra être soumis pour approbation au Collège des Bourgmestre et Echevins.

Sous-section 9.- Allocation de fin d'année (A.R. 28.11.2008)

(C.C. 28/01/2010/A/016 – 008-2010/1385-mcl)

Article 60

Les membres du personnel communal bénéficient, à partir de l'année 2009, d'une allocation de fin d'année calculée comme suit, suivant les directives fixées dans l'A.R. du 28 novembre 2008 :

Partie forfaitaire :

Pour l'année 2009 : 646,2300 euros

Pour les années suivantes, le montant de la partie forfaitaire octroyée l'année précédente, multiplié d'une fraction dont le dénominateur est l'indice santé du mois d'octobre de l'année précédente et le numérateur l'indice santé du mois d'octobre de l'année considérée. Le résultat obtenu est établi jusqu'à la quatrième décimale inclusivement.

Partie variable :

La partie variable s'élève à 2,5 % de la rétribution annuelle brute qui a servi de base au calcul de la rétribution due au bénéficiaire pour le mois d'octobre de l'année considérée.

**Sous-section 10.- Allocation aux membres, secrétaires et auxiliaires des jurys d'examens
(A.R. 22.04.1974)**

Article 61

Il est alloué aux agents communaux qui sont présidents, assesseurs, secrétaires et auxiliaires des jurys d'examens, une allocation de vacation dont le montant est fixé conformément aux dispositions de l'A.R. du 22 / 04 / 1974 fixant les allocations et indemnités accordées aux membres des jurys du Selor.

L'allocation de vacation n'est octroyée que pour les prestations accomplies en dehors des heures de travail réglementaires.

Le Collège approuve le relevé détaillant les prestations donnant lieu au paiement de l'allocation.

SECTION 2 : INDEMNITES

**Sous-Section 1 : Indemnité pour frais de parcours
(A.R. 18.01.1965)**

Article 62

Au sens du présent règlement, on entend par frais de parcours, tous frais engendrés par les déplacements effectués par un agent communal. Ne sont pas compris comme frais de parcours au sens du présent règlement, les frais encourus par les membres du personnel entre le domicile et le lieu de travail et inversement. Les déplacements doivent être autorisés par le Collège échevinal et sont remboursés dans les formes et les conditions fixées par le présent article.

1) Utilisation du transport le plus écologique

En principe, chaque déplacement doit se faire à l'aide du moyen de transport le plus écologique. Il ne peut être dérogé à ce principe que dans les cas limitativement énumérés à savoir en raison d'une incapacité physique, en raison d'une impossibilité de se rendre à l'ensemble de ses missions ou formations à temps, lorsque le déplacement est accompagné d'un chargement, lorsque le temps de parcours prévu par le moyen de transport le plus écologique est anormalement long par rapport à un autre moyen de transport.

Au sens du présent règlement, un temps de parcours anormalement long est celui qui équivaut au double du temps pris par un autre moyen de transport.

Au vu de l'article 71 bis du présent règlement, en Région bruxelloise, le déplacement via la STIB devra être en tout cas privilégié sauf dans les cas énumérés à l'alinéa premier.

- Remboursement des frais

Le Collège des Bourgmestre et Echevins peut refuser le remboursement des frais de parcours lorsqu'il estime qu'il s'agit de déplacements non justifiés ; il peut réduire les frais de parcours dans la mesure où ils seraient exagérés ou auraient normalement pu être évités.

Quel que soit le moyen de transport employé, seuls les débours réels sont remboursés et uniquement sur la base des tarifs officiels ou notoires, ou, selon le cas, sur production d'une déclaration exacte et certifiée sincère.

Il en est de même dans le cas exceptionnels où l'agent communal n'a pas été à même d'utiliser les moyens de transport en commun et a dû recourir à tout autre moyen de transport dont l'utilisation se justifie par la nature et l'urgence de sa mission.

- Lieu de départ : domicile

Si le déplacement s'opère depuis le domicile de l'agent communal vers son lieu de mission ou de formation, l'agent communal ne peut pas recevoir d'indemnité supérieure à celle qui lui serait due si les déplacements avaient comme point de départ et de retour le siège de l'administration communale.

- Forfait

Lorsqu'un membre du personnel est appelé à effectuer des déplacements fréquents dans la commune, une indemnité forfaitaire peut lui être octroyée par le Collège échevinal.

2) Utilisation des moyens de transport appartenant à l'administration communale

Les parcours effectués par un moyen de transport appartenant à l'Administration ne peuvent donner droit à aucune indemnité ; tous les frais résultant de l'utilisation et de l'entretien des véhicules à moteur sont à charge de l'administration communale.

Il est tenu pour chaque véhicule à moteur de la Commune un agenda où sont repris le nom, la date et l'heure de l'emprunt du véhicule, ainsi que le type de véhicule emprunté et son numéro de plaque minéralogique. Un livre de bord sera également présent dans le véhicule dans lequel l'agent communal devra établir un état des lieux du véhicule avant de l'utiliser.

3) Utilisation de son véhicule à moteur personnel

Au vu des exceptions prévues ci-dessus (en raison d'une incapacité physique, en raison d'une impossibilité de se rendre à l'ensemble de ses missions ou formations à temps, lorsque le déplacement est accompagné d'un chargement, lorsque le temps de parcours prévu par le moyen de transport le plus écologique est anormalement long par rapport à un autre moyen de transport), certains membres du personnel peuvent être autorisés à utiliser un véhicule à moteur dans les conditions prévues ci-après :

L'autorisation d'utiliser son véhicule doit faire l'objet d'une autorisation par le Collège échevinal. Sauf urgence impérieuse, cette autorisation du Collège doit être préalable à l'utilisation du véhicule. Si cette autorisation est liée à un forfait, ce forfait sera valable jusqu'au 31 décembre de chaque année.

Les membres du personnel qui utilisent pour leurs déplacements de service une voiture peuvent bénéficier, pour couvrir les frais de l'utilisation du véhicule, d'une indemnité kilométrique fixée conformément à l'Arrêté royal du 18 janvier 1965 fixant la réglementation générale en matière de frais de parcours et de tout arrêté modificatif.

4) Utilisation de la bicyclette personnelle

Les agents communaux utilisant leurs bicyclettes, vélos électriques, trottinettes ou trottinettes électriques pour leurs missions ou formations pourront bénéficier d'une indemnité kilométrique égale au montant mentionné chaque année dans l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale octroyant aux communes et CPAS de la Région bruxelloise un subside pour favoriser la mobilité douce des agents communaux et des agents des CPAS pour l'exercice concerné.

Sous-section 2 : Indemnité pour frais de séjour

Article 63

Les agents communaux peuvent bénéficier d'une indemnité pour frais de séjour, dans les conditions fixées par l'Arrêté royal du 21/06/1965 fixant les indemnités pour frais de séjour octroyées au personnel provincial et communal.

Sous-Section 3 : Indemnité pour frais de logement et titres-repas.

Article 64 : Indemnité pour frais de logement

Les agents communaux peuvent bénéficier d'une indemnité pour frais de logement dans les conditions fixées par l'Arrêté royal du 19/04/1962 relatif à l'octroi d'une indemnité de logement aux agents des provinces et des communes.

Article 64bis : Titres-repas (CC 24/03/2022 ; 16/10/2025)

Pour l'application du présent article, il y a lieu d'entendre par période de référence, la période pour laquelle les titres-repas sont alloués et qui correspond aux prestations fournies durant le mois qui précède l'attribution.

Par prestations fournies durant la période de référence, le membre du personnel peut bénéficier de l'octroi de titres-repas dont l'intervention s'élève à 5,41 EUR et l'intervention du membre du personnel à 1,09 EUR par chèque-repas.

Sous-Section 4 : Intervention dans les frais de déplacement domicile - lieu de travail et inversement

Article 65

Il est accordé aux agents communaux qui se déplacent régulièrement, par le biais d'un mode de transport visé à la présente sous-section, entre le domicile et le lieu de travail ou inversement, une intervention dans leurs frais de transport.

- Transport en commun public par chemin de fer

Pour le transport organisé par la Société nationale des chemins de fer belges, l'intervention dans le prix de la carte de train est égale à 100% de ce montant. Le transport doit être effectué en seconde classe et selon le tarif le plus avantageux.

- Transport en commun public autre que le transport par chemin de fer

Pour le transport urbain ou suburbain organisé par les sociétés régionales de transports publics, l'intervention dans le prix de l'abonnement, lequel est proportionnel à la distance parcourue, qu'elle soit déterminée en zone ou en kilomètre, est fixée à 100%. Le transport doit être effectué selon le tarif le plus avantageux.

- Utilisation de la bicyclette personnelle

Les agents communaux utilisant leurs bicyclettes pourront bénéficier d'une indemnité kilométrique égale au montant mentionné chaque année dans l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale octroyant aux communes et CPAS de la Région bruxelloise un subside pour favoriser la mobilité douce des agents communaux et des agents des CPAS pour l'exercice concerné.

- Déplacement à pied

Les agents communaux qui se déplacent à pied entre le domicile et le lieu de travail ou inversement pourront bénéficier d'une indemnité égale au montant mentionné chaque année dans l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale octroyant aux communes et CPAS de la Région bruxelloise un subside pour favoriser la mobilité douce des agents communaux et des agents des CPAS pour l'exercice concerné.

- Transports en commun publics combinés

Lorsque l'agent communal combine plusieurs moyens de transport en commun public pour se rendre de son domicile à son lieu de travail ou inversement et qu'il n'est délivré qu'un seul titre de transport, l'intervention est fixée à 100%.

Lorsque l'agent communal combinera les modes de transports visés à la présente sous-section, la Commune interviendra dans l'ensemble des modes de transports.

Article 65bis

Le Collège des Bourgmestre et Echevins peut refuser le remboursement des indemnités concernant le déplacement domicile-travail et inversement dans la mesure où ses indemnités seraient manifestement exagérées.

Article 65 ter

Concernant la demande d'indemnité domicile-travail et inversement, l'agent communal devra en fin d'année civile, remplir un formulaire reprenant l'ensemble de son trajet régulier domicile-travail et inversement pour l'année à venir.

En cas de modification substantielle du trajet de l'agent communal (travaux sur la ligne, déménagement...), l'agent communal est tenu d'informer, dans les 14 ouvrables de la modification substantielle de son trajet domicile-lieu de travail et inversement, le service des Ressources Humaines via un formulaire spécialement destiné à cet effet. En cas d'oubli de l'agent communal ou de remise en retard du document, l'agent communal ne pourra pas prétendre à un remboursement des frais antérieurs à sa transmission de formulaire.

En ce qui concerne les travailleurs engagés en cours d'année, ils devront transmettre le formulaire du trajet domicile-travail et inversement dans les 14 jours ouvrables du début effectif du contrat.

Sous-section 5 : Indemnité pour frais funéraires.

Article 66

Les ayants droit des agents communaux peuvent bénéficier d'une indemnité pour frais funéraires, dans les conditions fixées par l'Arrêté Royal du 21/12/1965 arrêtant les dispositions générales relatives à l'octroi d'une indemnité pour frais funéraires lors du décès de certains agents des provinces et des communes.

Sous-Section 6 : Autres indemnités, rémunération, jetons de présence et abonnements STIB

Article 67 : Indemnité des préposés de l'accueil et de l'Etat civil

(C.C. 28/01/2010/A017 – 008-2010/1382-mcl)

§ 1. Une indemnité annuelle de 594,95 EUR (à 100 %) est accordée aux préposés de l'accueil devant être présents aux cérémonies de mariage et aux diverses réceptions.

Cette indemnité est individuelle et est accordée annuellement par le Collège des Bourgmestre et Echevins.

§ 2. Une indemnité annuelle de 594,95 EUR (à 100 %) est accordée aux agents de l'Etat civil qui assistent l'Officier de l'Etat civil aux diverses célébrations.

Cette indemnité est individuelle et est accordée annuellement par le Collège des Bourgmestre et Echevins.

Article 68 : Honoraires des médecins appelés à fournir des prestations pour le compte de l'administration communale.

a) médecin de l'Etat civil - par constat : 22,26 EUR (à 100 %)
(C.C. 17.09.2020/A/0016)

b) médecin pédiatre (C.C. 17/06/2004/A/026 – 008-2004/5638-csc)

- le calcul des honoraires se fera en principe sur base du nombre total d'examens du trimestre multiplié par le taux horaire divisé par 6

- dans le cas où le nombre d'enfants examinés est, par séance, inférieur à 9, un minimum équivalent à 1 h 30 de prestations (9 enfants) est garanti

le taux horaire est fixé pour un médecin généraliste à : 37,18 € /heure

le taux horaire est fixé pour un médecin pédiatre à : 44,62 € /heure

Il sera tenu compte d'office des modifications ultérieures des modalités et des tarifs de l'ONE.

c) Les honoraires des médecins appelés à fournir des prestations en matière de contrôle médical pour le compte de l'administration communale sont fixés conformément à la convention conclue par le Conseil communal avec un organisme spécialisé.

Article 69 : Rémunération du (de la) logopède (C.C. 29/09/2005/A/018 – 008-2005/8710-csc)

Le(la) logopède sera rémunéré(e) selon le taux horaire calculé sur base de l'échelle de traitement prévue par le Ministère de la Communauté française

Barème F 301 code fonction publique 216 – classe 22 au 01.12.2004

Min. 16.350,83 – Max. 28.940,27

3(1) x 546,49

1(2) x 896,33

1(2) x 913,04

10(2) x 914,06

00	16.350,83	15	23.455,91
01	16.897,32	16	23.455,91
02	17.443,81	17	24.369,97
03	17.990,30	18	24.369,97
04	17.990,30	19	25.284,03
05	18.886,63	20	25.284,03
06	18.886,63	21	26.198,09

07	19.799,67	22	26.198,09
08	19.799,67	23	27.112,15
09	20.713,73	24	27.112,15
10	20.713,73	25	28.026,21
11	21.627,79	26	28.026,21
12	21.627,79	27	28.940,27
13	22.541,85		
14	22.541,85		

Il sera d'office fait application des modifications ultérieures.

Article 70 : Rémunération du personnel des inhumations

Le personnel des inhumations sera rémunéré comme suit à 100 % par prestation fournie :

Ordonnateur : pendant les heures de service	: 10,61 EUR
en dehors des heures de service	: 23,00 EUR
Porteur	: 19,11 EUR

Article 71 : Jetons de présence

Les membres du personnel communal appelés à faire partie de commissions se réunissant en dehors des heures de services bénéficieront d'un jeton de présence d'un montant forfaitaire fixe de 40,00 EUR.

Il ne peut être octroyé qu'un seul jeton par jour et par personne.

Le Collège approuve le relevé détaillant les prestations donnant lieu au paiement du jeton de présence.

Article 71 bis :

Sous réserve de l'approbation d'un arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale octroyant un subsidé pour le remboursement intégral des indemnités liées aux déplacements des agents communaux, outre les agents communaux bénéficiant de l'indemnité pour l'utilisation de la STIB lors du déplacement entre le domicile et le lieu de travail et inversement, l'ensemble des agents communaux, à l'exception des travailleurs sous contrats étudiants, recevront gratuitement un abonnement STIB.

Le prix de la carte « Mobib » sur laquelle l'abonnement sera chargé sera également pris en charge par l'employeur.

Article 71 ter : (C.C. 16/10/2025)

Un chèque cadeau d'une valeur maximale de 250 € est accordée au travailleur qui part à la pension, à condition que le montant ne dépasse pas 40 € par année de service.

SECTION 3 : DISPOSITIONS COMMUNES

Article 72

Lorsque, dans les sections 1 et 2 du présent chapitre, il est fait référence à des arrêtés royaux, toutes les modifications ultérieures apportées à ces arrêtés royaux seront automatiquement d'application.

CHAPITRE 6 : REGIME TRANSITOIRE

SECTION 1 : ALLOCATION POUR DIPLOME

Article 73

Aucune allocation pour diplôme n'est accordée dans le régime organique.

Article 74

Pour les membres du personnel en service au 31.12.1994 ainsi que pour les membres du personnel entrés en service après le 1/1/1995, qui, à la date de l'adoption par le Conseil communal du présent règlement bénéficient d'une allocation de diplôme attribuée en application de la délibération du Conseil communal datée du 29/04/1975 et ses modifications ultérieures, ou qui suivent des cours qui peuvent donner lieu à l'octroi d'une telle allocation, les dispositions de la délibération susmentionnée restent d'application.

Les montants annuels de l'allocation attachée à un diplôme, brevet ou certificat d'études sont fixés comme suit à 100 % (indice 138,01) :

a) aux lauréats des cours de formation en management communal :

- première année réussie : 560,64 EUR
- deuxième année réussie : 840,95 EUR
- troisième année réussie : 2.803,18 EUR

Les allocations susmentionnées ne sont pas cumulatives.

Le versement des allocations intermédiaires de 560,64 EUR et 840,95 EUR sera suspendu dans le cas où le candidat ne réussit pas respectivement la deuxième ou la troisième année d'étude.

- b) bénéficient également de l'allocation annuelle de 2.803,18 EUR, les membres du personnel qui détiennent soit :
- le diplôme délivré par le Cours provincial de Droit administratif (Enseignement Supérieur Economique de promotion sociale et de type court – section « Administration publique »)
- OU
- un diplôme universitaire ou assimilé.

- c) L'octroi de l'allocation annuelle de 2.803,18 EUR sera suspendue dès que le bénéficiaire accèdera au niveau A.
- d) La possession de plusieurs des susdits diplômes donnant lieu à l'octroi de plusieurs allocations pour diplôme ne peut avoir pour effet de porter le montant total de ces allocations au-delà de 2.803,18 EUR par an.
- e) La possession de plusieurs diplômes, brevets ou certificats d'études autres que ceux stipulés ci-avant et donnant lieu à l'octroi de plusieurs allocations pour diplômes ne peut avoir pour effet de porter le montant total des allocations au-delà de 1.033,47 EUR par an.

Article 75

L'allocation ne peut avoir pour effet de porter la rétribution de l'agent au-delà de 1.075.474 BEF (26.660,30 EUR) au 1/7/1994 et 1.086.229 BEF (26.926,91 EUR) au 1/1/1995 l'an.

TITRE II : PERSONNEL CONTRACTUEL

Article 76

Le présent règlement est applicable au personnel contractuel recruté à partir du 1/1/1995 et au personnel contractuel en service au 31/12/1994 et inséré au 1/1/1997.

Article 77 (CC 008/16.05.2013/A/0027)

Sans préjudice de certaines obligations légales en la matière, les contractuels bénéficient des mêmes échelles de traitement, allocations, indemnités *et primes* que les agents statutaires.

La prime à la vie chère ne sera pas d'application aux étudiants ainsi qu'au personnel qui exerce une fonction accessoire payée à la prestation.

Ils entrent en considération tant pour la carrière accélérée que pour les échelles supérieures de traitement, dans les mêmes conditions que les statutaires.

Article 78 (CC 15/12/2011/A/039 - 008-2011/11575-mf)

Les membres du personnel contractuel et temporaire ne peuvent subir aucun préjudice du fait qu'ils régularisent leur situation en réussissant un examen de recrutement statutaire.

Ainsi, un membre du personnel contractuel ou temporaire qui régularise sa situation en réussissant un examen de recrutement, conservera son ancienneté de grade acquise comme contractuel ou temporaire, en ce qui concerne son insertion dans les échelles supérieures de traitement.

Article 79

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

Le traitement des agents contractuels est payé à terme échu.

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

Le traitement mensuel est compté en 30ièmes.

Article 80

Les traitements du personnel contractuel sont soumis au régime de mobilité, en raison des fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux modalités fixées par la loi du 01.03.1977, organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation de certaines dépenses dans le secteur public.

Le traitement est rattaché à l'indice-pivot 138,01.

TITRE III : DISPOSITIONS FINALES

Article 81 *(C.C. 27/05/2021 ; 25/11/2021 ; 24/03/2022 ; 16/10/2025)*

Le présent statut pécuniaire entre en vigueur le 01.01.2026.

Sont abrogées toutes les anciennes dispositions relatives au statut pécuniaire, sauf si, conformément au présent règlement, elles doivent rester d'application à l'avantage des membres du personnel.

Article 82

Le Collège des Bourgmestre et Echevins est chargé de l'exécution du présent règlement.