



Association de la Ville et des Communes
de la Région de Bruxelles-Capitale asbl



Vereniging van de Stad en de Gemeenten
van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vzw

Het Sociaal Handvest

De Regering wil het Sociaal Handvest nog in januari 2016 in uitvoeringsbesluiten gieten

1. Het Sociaal Handvest is een omzendbrief van 28 april 1994

Het Sociaal Handvest is een omzendbrief van 28 april 1994. Met Sociaal Handvest wordt de harmonisatie van de statuten en een algemene weddenschaalherziening bedoeld van de lokale besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het Sociaal Handvest is het resultaat van een intersectoraal akkoord van 13 juni 1991 (een akkoord dat nationaal werd gesloten op het niveau van Comité A) voor de hele publieke sector. Het had voornamelijk tot doel het overheidsapparaat te moderniseren en te herstructureren op alle niveaus. Twee belangrijke punten beheersten dit akkoord:

- De motivatie van het personeel versterken om de kwaliteit van de dienstverlening van de openbare sector te verbeteren;
- De aantrekkingskracht van het openbaar ambt garanderen.

Dit nationale akkoord diende als basis voor de onderhandelingen voor het lokaal openbaar ambt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op niveau van het Comité C. De resultaten van de onderhandelingen werden vastgelegd in een protocol van 26 april 1994, de omzendbrief van 28 april 1994, Sociaal Handvest.

De kracht van een omzendbrief gaat niet verder dan een aanbeveling, maar op dat ogenblik was het institutioneel niet anders mogelijk. Trouwens, al in de aanhef van het Sociaal Handvest kondigde de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan om de tekst om te vormen in ordonnantie of uitvoeringsbesluit zodra dat wettelijk mogelijk zou zijn. Het was voorzien dat de Regering, van zodra ze kon, het Sociaal Handvest zou vastleggen in wetteksten.

2. Wat staat er in het Sociaal Handvest?

Het Sociaal Handvest heeft een sleutelrol vervuld in de modernisering van het lokaal openbaar ambt. De bepalingen dienden als basis voor de statuten in de lokale besturen. Ze gingen vooral over:

Rue d'Arlon / Aarlenstraat 53/4 – Bruxelles 1040 Brussel – Tel. +32(0)2 238 51 40 – Fax +32(0)2 280 60 90

welcome@avcb-vsgeb.be – www.vsgeb.be

- De herwaardering van de plaatselijke ambtenaar, en een algemene weddenschaal herziening die werd voorzien;
- De verantwoordelijkheid van de bestuurders, met voortaan een evaluatie;
- De noodzakelijkheid van harmonisatie van de statuten en de mobiliteit. Een nieuwe hiërarchische structuur werd uitgewerkt;
- De verhouding tussen vastbenoemde ambtenaren en contractuele, waarbij de benoeming van de ambtenaar voorrang krijgt op het contract;
- De vorming van de ambtenaar.

3. Wat is de situatie vandaag?

Vandaag is het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd om regels op te stellen voor het personeel van de gemeenten. Aan de hand van verschillende ordonnanties werd er ook al een poging ondernomen om die omzendbrief op te nemen in de Nieuwe Gemeentewet.

Ordonnantie van 5 maart 2009

De eerste aanzet was de ordonnantie van 5 maart 2009. Voortaan werd het mogelijk om secretarissen en ontvangers met mandaat aan te werven. Tevens wordt er vanaf dan in de gemeente een human resources manager aangesteld.

Tegelijk erkende de wetgever dat het Sociaal Handvest aan vernieuwing toe was. Daarom werd er toen al voorzien om de omzendbrief te herschrijven met de sociale partners. Echter omwille van de financiële context was een weddenschaalherziening niet aan de orde. De Université Libre de Bruxelles kreeg de opdracht om een stramien uit te werken.

Daarnaast was de GSOB in 2008 gestart met het pilootproject COLUMBUS, in samenwerking met 18 gemeenten en ocmw's. Met dit project werd een methodologie voor de beschrijving van de functieprofielen ontwikkeld. Het was de bedoeling om een catalogus van generische functieprofielen op te stellen voor alle Brusselse gemeenten en ocmw's.

Ordonnantie van 27 februari 2014

De wijzigingen van de ordonnantie van 2009 herschreven niet alles van wat er in het Sociaal Handvest staat. Vandaar dat de wetgever zijn werk voort zette. Onderhandelingen met de representatieve vakbonden mondten uit in het protocolakkoord 2012/2 dat aanleiding gaf tot de ordonnantie van 27 februari 2014. Het werk werd voortgezet en de Nieuwe Gemeentewet werd op de volgende punten gewijzigd of aangevuld:

- De nadere uitwerking van de regels die betrekking hebben tot het mandaat en de evaluatie van de secretaris en de ontvanger;
- De human resources manager wordt een wettelijke graad;
- Het principe dat alle betrekkingen in de gemeente opengesteld worden voor werving en promotie, behalve wanneer de gemeenteraad anders beslist;
- De opsomming van de bevoegdheden van het directiecomité;

- Het vastleggen van een organogram door het College;
- Herschrijving van artikel 145 NGW waardoor voortaan het kader en het contingent van contractuele personeelsleden moet worden vastgelegd.

4. Problemen

De Conferentie van Burgemeesters had op het ogenblik dat het protocol werd gesloten eveneens opmerkingen:

- Erkenning van beroepservaring

Steeds vaker worden er ervaringsattesten uitgedeeld die bepaalde beroepsvaardigen valideren. Voor de gemeenten stelt zich de vraag welke instantie bevoegd is om een dergelijk ervaringsbewijs uit te schrijven en of de gemeentelijke scholen dit eveneens mogen uitschrijven.

- Evaluatie van het personeel en de gevolgen ervan

Evaluatie werd voorzien voor alle personeel, zowel de mensen die statutair benoemd zijn als de contractuele werknemers, zelfs als ze tewerk gesteld zijn met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur. Dat is echter veel, omdat dit vaak verandert.

- Opleiding en ontwikkeling van het personeel

De gemeentelijke autonomie moet absoluut gegarandeerd zijn, voor alle soorten opleiding die de wetgever voorziet. De opleiding en de evaluatietools moeten financieel beheersbaar blijven.

- Competentieontwikkeling

Zal het Gewest genoeg middelen voorzien om in elke gemeente een vormingsverantwoordelijke te kunnen aanduiden?