

INTRANET: HET VERSCHIL TUSSEN STATUTAIR EN CONTRACTUEEL

1. STATUTAIRE MEDEWERKERS - CONTRACTUELE MEDEWERKERS

| STATUTAIREN: | CONTRACTUELEN: |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Statutaire personeelsleden zijn onderworpen aan een statuut dat hen eenzijdig wordt opgelegd door de regering. Ze worden aangeworven volgens de regels van het vergelijkend examen met de tussenkomst van talent.brussels (onafhankelijke aanwervingsinstelling).• Ze zijn belast met de permanente bestuursopdrachten en hebben daarom een vaste betrekking.• Mits ze aan de voorwaarden voldoen, kunnen ze een functionele loopbaan (met weddeschalen) genieten en bevorderd worden.• Hun functie kan enkel worden beëindigd in de gevallen die zijn voorzien in de regelgeving, zoals pensioenstelling, vrijwillig ontslag, afzetting of beroepsongeschiktheid. | <ul style="list-style-type: none">• Contractuele personeelsleden worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst, die wordt gesloten tussen de werkgevende overheid en de aangeworven persoon.• Ze hebben een betrekking van bepaalde of onbepaalde duur.• In tegenstelling tot statutaire personeelsleden kunnen de contractuelen geen bevordering krijgen. Als ze echter werden aangeworven voor specifieke opdrachten, dan genieten ze een baremische loopbaan (CBSO-overeenkomsten (contractuelen met bijkomende en specifieke opdrachten), waarvan de lijst met functies die hiervoor in aanmerking komen, wordt vastgelegd door de BHR). |

2. REGELGEVING

| STATUTAIREN: | CONTRACTUELEN: |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel, alsook zijn wijzigingsbesluiten. | <ul style="list-style-type: none">• Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 betreffende de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, alsook zijn wijzigingsbesluiten.• Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. |
| STATUTAIREN EN CONTRACTUELEN | |
| Arbeidsreglement van urban.brussels | |

3. INDIENSTTREDING: Het verloop van de eerste maanden

| STATUTAIREN: | CONTRACTUELEN: |
|--|--|
| Stage <ul style="list-style-type: none">➤ Duur:<ul style="list-style-type: none">▪ A en B = 1 jaar▪ C en D = 6 maanden▪ Verlenging indien meer dan 15 dagen afwezig + voorstel tot | Integratieperiode <ul style="list-style-type: none">➤ Proefperiode afgeschaft in 2014➤ Evaluatieprocedure➤ Opgevolgd door:<ul style="list-style-type: none">▪ Evaluator▪ Functionele meerdere |

| | |
|---|---|
| <p>verlenging van maximaal 1/3e, indien ongunstig.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vrijstelling mogelijk, indien voorheen contractueel (voorwaarden!). <p>➤ Opgevolgd door:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ stagebegeleider ▪ DHR <p>➤ Documenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stageverslagen ▪ Eindverslag | <ul style="list-style-type: none"> ▪ DHR <p>➤ Verslagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verslag van het functiegesprek ▪ Verslag van het evaluatiegesprek |
|---|---|

4. LOOPBAAN

| STATUTAIREN: | CONTRACTUELEN: |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Functionele loopbaan (hogere weddeschaal na 6 en 15 jaar) • Hiërarchische loopbaan (overgang naar een hoger niveau, bevordering) • Mandaten: graden A4, A4+, A5, A6 en A7 | <ul style="list-style-type: none"> • Over het algemeen is geen enkele loopbaan voorzien, BEHALVE een verhoging in dezelfde weddeschaal • Mandaten: graden A4, A4+, A5, A6 en A7 |

5. EINDE LOOPBAAN

| STATUTAIREN: | CONTRACTUELEN: |
|---|--|
| <p>Einde loopbaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensioen • Vrijwillig vertrek (personen die ontslag nemen) • Ongunstige stage • Tuchtprocedures (ontslag van ambtswege, afzetting enz.) • Beroepsongeschiktheid als gevolg van twee opeenvolgende evaluaties met vermelding "ongunstig". | <p>Einde van de overeenkomst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensioen • Eind van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur • Vrijwillig vertrek (personen die ontslag nemen) • Ontslag (met name: als gevolg van twee opeenvolgende evaluaties met vermelding "ongunstig"). |

6. VERANDERING VAN HET STATUTAIRE STATUUT: MOGELIJKHEDEN

DE BRUSSELSE REGERING

De Brusselse regering heeft zich er in de gemeenschappelijke algemene beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (voor de regeerperiode 2019-2024) toe verbonden een systeem te onderzoeken om contractuele personeelsleden te bevorderen door verhoging in graad en de aanwerving van statutaire personeelsleden en de statutarisering van contractuele medewerkers te vereenvoudigen.

Het initiatief van de Brusselse regering voor deze doelstellingen werd aan talent.brussels toevertrouwd.

Tot op heden werd nog geen enkel concreet voorstel gedaan.

PROCEDURES DOOR TALENT.BRUSSELS

Je kan zelf initiatief nemen door je kandidatuur te stellen voor de statutaire selecties georganiseerd door talent.brussels, het selectiebureau van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel. De procedure is als volgt:

1. Raadpleeg de website van talent.brussels

Neem eerst en vooral een kijkje op de website van talent.brussels om vacatures te zoeken. Let er goed op dat je een functie zoekt die overeenstemt met je huidige functie bij urban.brussels (zelfde graad, zelfde niveau en zelfde taalkader). Heb je een vacature gevonden die overeenstemt met je profiel? Klik dan op "Solliciteren".

2. Solliciteer

Je zal algemene informatie over jezelf moeten invoeren (naam, adres, contactgegevens enz.) alsook specifieke informatie over de functie (ervaring, opleiding ...). talent.brussel onderzoekt vervolgens je profiel om na te gaan of je wel degelijk aan de vastgelegde deelnemingsvoorwaarden voldoet en je dus aan de selectie mag deelnemen.

3. Tussentijdse tests

Alvorens de kandidaten voor een gesprek worden uitgenodigd, organiseert talent.brussels tussentijdse proeven die op maat van de vacature zijn afgesteld. talent.brussels gaat na of je over de nodige competenties beschikt om de aan de functie verbonden taken uit te voeren.

4. Bijkomende tests

Voor bepaalde functies zijn specifieke competenties vereist. Hiervoor zal talent.brussels een bijkomende proef organiseren. Het kan bijvoorbeeld gaan om een praktische case of een persoonlijkheidstest.

5. Gesprek

De beste kandidaten worden uitgenodigd voor een gesprek. Dit is de laatste fase. Je zal worden uitgenodigd voor een online gesprek of een onderhoud in de kantoren van talent.brussels. Tijdens

dit gesprek zal worden gepeild naar je motivatie en je competenties die verband houden met de functie.

6. Lijst van laureaten

Als je geslaagd bent voor het onderhoud, dan word je op de lijst van laureaten geplaatst. Na de specifieke selectie voor de betrekking bereidt talent.brussels de lijst van best gerangschikte kandidaten voor. Een lijst van laureaten heeft een beperkte geldigheidsduur (over het algemeen 1 tot 2 jaar).

Als je goed gerangschikt bent (dat wil zeggen als je bij de eersten op de lijst staat), kan urban.brussels de wervingsreserve raadplegen om te proberen je statutair te laten worden. Je deelt hiervoor je rangschikking op de lijst van laureaten mee aan de selectiedeskundigen van het hr-team van urban.brussels. Naargelang je rangschikking kan je onmiddellijk worden aangeworven (eerste laureaat) of deelnemen aan een andere specifieke selectieprocedure voor de betrekking bij urban.brussels.

7. Statutair statuut

Als statutair personeelslid dien je een stage te verrichten. Als je slaagt voor je stage, zal je worden vastbenoemd binnen urban.brussels.

Heb je nog vragen? Neem contact op met de selectiedeskundigen van het HR-team van urban.brussels:

Rachel Schreurs (rschreurs@urban.brussels)