

## AGENDAPUNT VAN DE GEMEENTERAAD VAN HAMME IN ZITTING VAN 15/12/2021

Referentienummer agendapunt: GR/2021/238

### AANPASSING RECHTSPOSITIEREGELING GEMEENTEPERSONEEL - GOEDKEURING - BESLUIT

#### Toelichting

In de huidige arbeidsmarkt is het voor werkgevers moeilijk om vlot nieuwe personeelsleden aan te werven. Het is daarbij van belang om vlot te kunnen aanwerven en de kandidaten zo weinig mogelijk drempels op te leggen. De aanwervingsprocedures van het lokaal bestuur zijn op sommige punten vrij zwaar en het is aangewezen deze te vereenvoudigen waar mogelijk. Om daaraan tegemoet te komen, worden een aantal aanpassingen aan de procedure, de examenprogramma's en de jury Samenstelling voorgesteld.

#### Besluit

De gemeenteraad,

In openbare zitting vergaderd,

#### REGELGEVING:

- Het Koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, artikel 19bis.
- De wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.
- Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.
- De lokale rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zoals goedgekeurd in de zitting van 25 maart 2009 en zoals gewijzigd door latere besluiten.
- Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur.

#### OVERWEGINGEN:

- In de huidige arbeidsmarkt is het voor werkgevers moeilijk om vlot nieuwe personeelsleden aan te werven. Het is daarbij van belang om vlot te kunnen aanwerven en de kandidaten zo weinig mogelijk drempels op te leggen. De aanwervingsprocedures van het lokaal bestuur zijn op sommige punten vrij zwaar en het is aangewezen deze te vereenvoudigen waar mogelijk.
- Het voorstel van het college van burgemeester en schepenen om een aantal wijzigingen door te voeren in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.
- Het gunstig advies van het managementteam.

- De besprekingen in het gezamenlijk vakbondsoverleg van het HOC van het gemeente- en OCMW-personeel en het protocol-akkoord.

**BESLUIT** met algemene instemming:

Enig artikel: Navolgende artikelen van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel worden als volgt gewijzigd of toegevoegd:

**Art 5** : §1 Met behoud van de toepassing van de specifieke regels per procedure wordt een vacante betrekking, ongeacht haar rangindeling, vervuld op één van de volgende manieren :

1. Door een aanwervingsprocedure
2. Door een bevorderingsprocedure
3. Door de procedure van interne personeelsmobiliteit
4. Door de procedure van externe personeelsmobiliteit
5. Door een combinatie van de procedures, vermeld in punt 1 en 2, 1 en 3, 2 en 3 of in punt 1,2, 3. Externe personeelsmobiliteit kan steeds worden gecombineerd met een procedure van interne personeelsmobiliteit in de hiervoor vermelde combinaties.

Bij de aanwervingsprocedure worden tegelijk personen extern aan het gemeentebestuur en personeelsleden van het gemeentebestuur uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de betrekking.

Bij de bevorderingsprocedure en de procedure van interne personeelsmobiliteit worden alleen leden van het gemeentepersoneel uitgenodigd om zich voor de vacante betrekking kandidaat te stellen.

De aanstellende overheid bepaalt bij de vacant verklaring van de betrekking volgens welke procedure of procedures ze vervuld wordt. Er wordt bij voorkeur gebruik gemaakt van bevordering en mobiliteit voor de invulling van vacante betrekkingen.

§2 De aanstellende overheid verklaart de betrekking open.

**Art 5 bis wordt geschrapt.**

-

**Art 15** : §1 De selecties worden uitgevoerd door een selectiecommissie.

Voor de samenstelling van de selectiecommissies gelden de volgende algemene regels :

- 1° de selectiecommissie bestaat uitsluitend uit deskundigen
- 2° elke selectiecommissie bestaat uit ten minste drie leden en per lid uit een plaatsvervanger die optreedt bij afwezigheid van de persoon die hij vervangt
- 3° ten minste een derde van de leden zijn deskundigen die extern zijn aan het eigen gemeentebestuur
- 4° de selectiecommissie bestaat bij voorkeur uit leden van verschillend geslacht
- 5° de leden van de gemeenteraad, en van het college van burgemeester en schepenen en van het BCSD kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in een selectieprocedure voor het eigen bestuur;
- 6° bij afloop van de selectieactiviteiten beraadslaagt de selectiecommissie voltallig over het eindresultaat en het eindverslag van de kandidaten
- 7° de deskundigen hebben minimum hetzelfde administratieve niveau als de functie waarover de selectie gaat.

§2 Onder deskundig wordt verstaan dat de leden van de selectiecommissie over de specifieke deskundigheden moeten beschikken om de kandidaten te beoordelen op de voor de functie vastgestelde selectiecriteria.

§3 Voor de selectie van ambtenaren in decretale graden, niveau A en niveau B van deze rechtspositieregeling, worden psychotechnische proeven en persoonlijkheidstests afgenomen door een extern selectiebureau of door een persoon die daartoe bevoegd is. Het rapport omschrijft gemotiveerd de geschiktheid van de kandidaten, zo nodig met aanbevelingen. Het rapport dat zij afleveren verandert niet de quoteringen en rangschikking toegekend door de selectiecommissie bedoeld in §1 van dit artikel. Kandidaten die deelnemen aan een selectieprocedure binnen hetzelfde niveau en die op dat niveau voor een volledige procedure geslaagd zijn, worden vrijgesteld.

**Art 20** : §1 Binnen de grenzen van de algemene bepalingen in afdeling I, bepaalt de aanstellende overheid:

1° de selectiecriteria

2° de keuze van de selectietechniek(en)

3° het verloop van de selectie, met inbegrip van de timing

4° het minimale resultaat om als geslaagd beschouwd te worden bij de afsluiting van de selectieprocedure en in voorkomend geval, het minimale resultaat om toegelaten te worden tot een volgende stap in de selectieprocedure.

§2 Als de aanstellende overheid kiest voor een combinatie van de aanwervingsprocedure en de bevorderingsprocedure en de gelijktijdige toepassing daarvan, worden de externe en de interne kandidaten onderworpen aan dezelfde selectieproeven.

Eventuele schriftelijke kennisproeven met dezelfde inhoud worden op hetzelfde tijdstip afgenomen.

§3 De selectieprocedures bestaan uit minimum 2 gedeelten afgestemd op de inhoud en het niveau van de functie:

1. een schriftelijk, praktisch gedeelte en/of fysiek gedeelte

2. een mondeling gedeelte dat met een schriftelijke voorbereiding kan gecombineerd worden.

In het geval dat de selectieprocedure geheel of gedeeltelijk is uitbesteed aan een extern selectiebureau dan kan de aanstellende overheid hiervan afwijken.

§4 Als een aanwervingsprocedure of een combinatie ervan met een andere personeelsprocedure wordt georganiseerd, kan de aanstellende overheid beslissen om tot een beperking van het aantal deelnemers over te gaan, op basis van een vergelijkende preselectie die kan bestaan uit een preselectieproef of een screening op basis van CV. De preselectie maakt geen deel uit van de eigenlijke selectieprocedure, maar gaat eraan vooraf. De aanstellende overheid bepaalt voorafgaand aan de publieke oproep het kandidaatsaantal op basis waarvan een preselectie georganiseerd zal worden en de vorm van de preselectieproef of de criteria voor de CV-screening. Voor de eventuele preselectieproef moet vijftig procent van de punten behaald worden, zo niet kan de kandidaat niet deelnemen aan de selectieonderdelen. De voor deze preselectieproef behaalde punten zullen niet in aanmerking worden genomen bij de rangschikking van de geslaagde kandidaten voor de selectieprocedure, behalve wanneer kandidaten op alle selectieonderdelen een gelijke score behalen. De score van de preselectieproef telt slechts mee voor de eindrangschikking en opname in de wervingsreserve met rangschikking van de geslaagde kandidaten die op alle selectieonderdelen een gelijke score behalen.

### **Hoofdstuk Externe personeelsmobiliteit (in te voegen na het hoofdstuk interne personeelsmobiliteit)**

Afdeling I. Externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden van overheden met hetzelfde werkingsgebied

Art. 127.1.

Deze afdeling is enkel van toepassing op personeelsleden van het eigen OCMW en het eigen autonoom gemeentebedrijf/de eigen autonome gemeentebedrijven.

Art. 127.2.

De externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden in dit hoofdstuk wordt verwezenlijkt op de volgende manieren :

1° door deelname aan de procedure voor interne personeelsmobiliteit;

2° door deelname aan de bevorderingsprocedure.

Bij de toepassing van de externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden worden dus niet alleen personeelsleden in dienst bij de gemeente uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de vacante functie, maar ook de externe personeelsleden bedoeld in vorig artikel.

Art. 127.3.

De externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden is enkel van toepassing op de volgende functies:

1° de statutaire functies;

2° bestendige contractuele functies op de personeelsformatie van de gemeente.

Ze is niet van toepassing op de functie van algemeen directeur of financieel directeur.

Art. 127.4. Kandidaten

De volgende personeelsleden kunnen zich kandidaat stellen voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit of voor deelname aan de bevorderingsprocedure voor een vacature:

1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden, ongeacht hun administratieve toestand;

2° de contractuele personeelsleden die beantwoorden aan de criteria om bij hun eigen overheid in aanmerking te komen voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit, respectievelijk aan de bevorderingsprocedure.

Art. 127.5.

Als de aanstellende overheid bij de vacantverklaring van een functie beslist, dat ze een beroep doet op externe personeelsmobiliteit deelt ze haar beslissing mee aan het OCMW en het autonoom gemeentebedrijf, samen met het verzoek aan het OCMW en het autonoom gemeentebedrijf om de vacature intern bekend te maken.

Art. 127.6. Bekendmaking vacature

De regels over het vacaturebericht, over de wijze van kandidaatstelling en over de termijn voor de kandidaatstelling die van toepassing zijn bij de procedure van interne personeelsmobiliteit en bij de bevorderingsprocedure, zijn ook van toepassing als de aanstellende overheid een beroep doet op kandidaten van het OCMW en het autonoom gemeentebedrijf.

De bekendmaking van de vacature door het OCMW en het autonoom gemeentebedrijf gebeurt via de interne bekendmakingskanalen van het OCMW en het autonoom gemeentebedrijf die gebruikt worden bij de toepassing van de procedure van interne personeelsmobiliteit, respectievelijk de bevorderingsprocedure.

Art. 127.7. Aanstellingsvoorwaarden

Het personeelslid van het OCMW en het autonoom gemeentebedrijf dat zich kandidaat stelt voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit, moet voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de voorwaarden voor de interne personeelsmobiliteit.

Het personeelslid van het OCMW en het autonoom gemeentebedrijf dat zich kandidaat stelt voor deelname aan de bevorderingsprocedure, moet voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan bevorderingsvoorwaarden voor de vacante functie.

#### Art. 127.8. Selectie

Kandidaten van het OCMW en het autonoom gemeentebedrijf moeten op dezelfde wijze als kandidaten van de gemeente:

1° aantonen dat ze voldoen aan de competentievereisten voor de vacante functie bij deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit;

2° slagen voor de selectieprocedure bij deelname aan de bevorderingsprocedure.

#### Art. 127.9. Aanstelling

De geselecteerde kandidaat die overkomt van het OCMW of het autonoom gemeentebedrijf, wordt aangesteld in de functie waarvoor hij zich kandidaat gesteld heeft. De kandidaat voor een statutaire functie wordt in statutair dienstverband aangesteld. De kandidaat voor een contractuele functie wordt in contractueel dienstverband aangesteld.

Het personeelslid wordt naar aanleiding van een bevorderingsprocedure onderworpen aan een evaluatie tijdens de minimale periode van functioneren volgend op de indiensttreding waarvan de duurtijd dezelfde is als die voor interne personeelsleden van de gemeente voor deze functie.

#### Art. 127.10.

De aanstellende overheid bezorgt een kopie van de aanstellingsbeslissing aan de overheid van herkomst van de kandidaat.

De aanstellende overheid bepaalt de datum of de termijn van indiensttreding van het geselecteerde personeelslid.

Het personeelslid dat overkomt van het OCMW of het autonoom gemeentebedrijf legt bij zijn indiensttreding opnieuw de eed af.

#### Art. 127.11. Salarisschaal, schaalanciënniteit en geldelijke anciënniteit

§1. Het personeelslid dat overkomt van het OCMW of het autonoom gemeentebedrijf als gevolg van deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit behoudt na zijn aanstelling in de nieuwe functie de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige functie, als met de nieuwe functie dezelfde functionele loopbaan verbonden is.

Als het personeelslid aangesteld wordt in een functie van dezelfde rang waarmee een andere functionele loopbaan met andere salarisschalen verbonden is, dan behoudt het zijn schaalanciënniteit en wordt het met die schaalanciënniteit ingeschaald in de daarmee overeenstemmende salarisschaal van de nieuwe functionele loopbaan. Personeelsleden met de weddeschaal C1-C2-C3 die overstappen naar een rang met weddeschaal C1-C2 kunnen de oude weddeschaal te persoonlijke titel behouden.

§2. Het personeelslid dat overkomt van het OCMW of het autonoom gemeentebedrijf als gevolg van deelname aan de bevorderingsprocedure krijgt na zijn aanstelling in de nieuwe functie de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan die verbonden is met de nieuwe functie. De schaalanciënniteit begint opnieuw vanaf nul te lopen.

De regeling van de gegarandeerde salarisverhoging bij bevordering naar een graad van een hoger niveau is ook van toepassing op het personeelslid dat als gevolg van een bevordering naar een graad van een hoger niveau overkomt van het OCMW of het autonoom gemeentebedrijf.

§3. In afwijking van paragraaf 1 wordt ervaring in de privésector of als zelfstandige die bij het OCMW en het autonoom gemeentebedrijf gevaloriseerd werd in de schaalanciënniteit, alleen gevaloriseerd in de schaalanciënniteit binnen de grenzen van de valorisatieregeling bij de gemeente zoals bepaald in deze rechtspositieregeling.

Ervaring in de privésector of als zelfstandige die bij het OCMW en het autonoom gemeentebedrijf gevaloriseerd werd in de geldelijke anciënniteit, wordt alleen gevaloriseerd in de geldelijke anciënniteit binnen de grenzen van de valorisatieregeling bij de gemeente zoals bepaald in deze rechtspositieregeling.

#### Art. 127.12. Andere administratieve anciënniteiten

De niveau-anciënniteit en de dienstanciënniteit die het personeelslid verworven had bij het OCMW en het autonoom gemeentebedrijf, worden volledig in aanmerking genomen voor de vaststelling van de niveau-anciënniteit en de dienstanciënniteit.

De regels voor de vaststelling van de graadanciënniteit na aanstelling in een andere graad bij de toepassing van de procedure van interne personeelsmobiliteit zijn ook van toepassing op het personeelslid dat overkomt van het OCMW en het autonoom gemeentebedrijf en dat aangesteld wordt in een andere graad.

Na bevordering neemt de graadanciënniteit in de nieuwe graad een aanvang.

#### Art. 127.13. Verloven en afwezigheden

Het personeelslid dat overkomt van het OCMW of het autonoom gemeentebedrijf, is onderworpen aan de regels over de jaarlijkse vakantie, de feestdagen en de andere verloven en afwezigheden die gelden bij de gemeente. Er zijn geen overgangsbepalingen van toepassing.

De regels over het ziektekrediet bij de gemeente zijn van toepassing, met dien verstande dat de jaren dienstactiviteit en de al opgenomen ziektekredietdagen bij het OCMW en het autonoom gemeentebedrijf, meegerekend worden voor de vaststelling van het aantal dagen ziektekrediet en dienstvrijstellingen.

#### **Bijlage Bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden**

In deze bijlagen worden de specifieke examenprogramma's en de opgelegde samenstellingen van de selectiejury's geschrapd.