

**KOPIE VAN DE BESLISSING VAN DE VERGADERING VAN DE RAAD VAN BESTUUR
VAN HET AUTONOOM GEMEENTEBEDRIJF D.D. 22/11/2023 INZAKE DE
AANPASSING VAN HET MEERJARENPLAN 2020-2026**

Bevoegdheid	• Artikel 25 van de statuten • artikel 186 §1 van het Decreet Lokaal Bestuur • artikel 239 van het Decreet Lokaal Bestuur
Juridische grond	• Wet d.d. 19/12/1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheden de vakbonden van haar personeel en latere wijzigingen • Koninklijk Besluit d.d. 28/09/1984 tot uitvoering van de wet d.d. 19/12/1974 en latere wijzigingen • artikels 171 §4 (voorontwerp rechtspositieregeling algemeen directeur en managementteam) en 186 §1 (vaststelling rechtspositieregeling door de gemeenteraad) van het Decreet Lokaal Bestuur • Besluit van de Vlaamse regering d.d. 20/01/2023 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en latere wijzigingen
Verwijzingsdocumenten	• beslissing van de gemeenteraad d.d. 19/12/2022 houdende opheffen en opnieuw vaststellen van de formatie, het organogram/organisatiestructuur en de rechtspositieregeling • beslissing van de gemeenteraad d.d. 27/03/2023 houdende opheffen en opnieuw vaststellen van de rechtspositieregeling □ beslissing van het managementteam d.d. 07/06/2023 houdende principiële beslissing aanpassing RPR gemeente en OCMW • beslissing van het college van burgemeester en schepenen d.d. 12/06/2023 houdende principiële goedkeuring betreffende de wijzigingen RPR gemeente • protocol basisonderhandelingscomité (BOC) d.d. 26/06/2023 • beslissing van de gemeenteraad rechtspositieregeling d.d. 26/06/2023 • beslissing van de raad van bestuur van 15/02/2023 houdende de vaststelling van de rechtspositieregeling
Feiten, context en argumentatie	• Aan de RvB wordt voorgesteld om de onderstaande wijzigingen aan de rechtspositieregeling goed te keuren: • De RvB is bevoegd voor de vaststelling van de bepalingen van de RPR. Een wijziging van de RPR gebeurt op basis van het voorontwerp opgesteld door de algemeen directeur in overleg met het managementteam. De vaststelling van de RPR dient voorafgaand aan de RvB voorgelegd te worden aan de vakorganisaties. • Op 20/01/2023 heeft de Vlaamse regering het nieuwe rechtspositiebesluit

definitief goedgekeurd. Dit rechtspositiebesluit werd op 08/03/2023 gepubliceerd in het Belgisch staatsblad en is hierdoor sinds 18/03/2023 in werking getreden.

- Het nieuwe rechtspositiebesluit biedt de mogelijkheid om interne mobiliteit toe te passen voor zowel gemeente, de autonome gemeentebedrijven als het OCMW.
- Op heden was het enkel mogelijk om interne mobiliteit toe te passen binnen eenzelfde juridische entiteit en externe mobiliteit toe te passen over de juridische entiteiten van het lokaal bestuur Bredene heen, waardoor een vast benoemde medewerker het statuut verliest indien men via externe mobiliteit deelneemt aan een selectieprocedure.
- Het nieuwe RPR BVR maakt het mogelijk om interne mobiliteit toe te passen over entiteiten binnen hetzelfde grondgebied. Waardoor interne mobiliteit mogelijk gemaakt wordt tussen gemeente Bredene, OCMW Bredene en het autonome gemeentebedrijf.
Door de definitie van interne mobiliteit te wijzigen behouden medewerkers hun statuut indien men heraangesteld wordt in een functie door middel van interne personeelsmobiliteit.
- Eveneens maakt het nieuwe RPR BVR het mogelijk voor medewerkers die niet met een uitgebreide selectieprocedure in dienst traden, maar reeds vijf jaar in dienst zijn, deel te nemen aan de procedure van interne personeelsmobiliteit.
- Om de drempel voor medewerkers van het lokaal bestuur Bredene om deel te nemen aan selectieprocedures binnen entiteiten van het lokaal bestuur Bredene zo laag mogelijk te houden, wordt er aan de gemeenteraad voorgesteld om de rechtspositieregeling voor die bepaalde artikels aan te passen.
- Deze aanpassing werd voorgelegd op het basisonderhandelingscomité (BOC) d.d. 26/06/2023.
- Aan de raad van bestuur wordt voorgesteld de artikelen in:
 - hoofdstuk XIII. De vervulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit (artikel 130 - 136) te wijzigen;
 - hoofdstuk XV. Gezamenlijke selecties en gemeenschappelijke wervingsreserve (artikel 149 en 150) te wijzigen;
 - hoofdstuk XIV. De vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit (artikel 137 - 148) te schrappen.

Hoofdstuk XIII. De vervulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit

Afdeling I. Algemene bepalingen

Art. 130. §1. Onder interne personeelsmobiliteit voor de vervulling van een vacature wordt verstaan: de heraanstelling van een personeelslid in een ~~vacante betrekking van de personeelsformatie die in dezelfde graad of in een andere graad van dezelfde rang is ingedeeld~~ **functie in een graad, die niet hoger is ingedeeld dan de graad van het personeelslid.**

§2. Voor de deelname aan een procedure van interne personeelsmobiliteit komen de volgende personeelsleden **van zowel de gemeente, de autonome gemeentebedrijven als het OCMW** in aanmerking:

1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand ~~en zich niet in knipperlichttraject bevinden;~~

~~2° de contractuele personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:~~

- ~~a) ze zijn na 01/01/2009 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in Titel II (De loopbaan), hoofdstuk II en III,~~
- ~~b) ze zijn voor 01/01/2009 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen,~~
- ~~c) ze bevinden zich niet in een knipperlichttraject.~~

1. de personeelsleden die zijn aangesteld na een selectieprocedure als vermeld in Titel II hoofdstuk II en III.

2. de personeelsleden die op 18 maart 2023 gedurende ten minste 5 jaar werkzaam zijn in het bestuur.

De in aanmerking komende personeelsleden dienen aan de overige voorwaarden te voldoen.

~~§3. Het directiecomité beoordeelt de geldigheid van de ingediende kandidaturen.~~

~~Alleen kandidaten die voldoen aan de voorwaarden, worden toegelaten tot de selectieprocedure. Voor de aanvang van de selectieprocedure worden de kandidaten die niet tot de selectieprocedure worden toegelaten er schriftelijk van op de hoogte gebracht dat ze geweigerd zijn, met vermelding van de reden daarvoor.~~

Art. 131. Het directiecomité beslist over de heraanstelling. De heraanstelling is niet tijdelijk, maar definitief.

De bepalingen over de proeftijd zijn niet van toepassing na een procedure van interne personeelsmobiliteit.

Afdeling II. De voorwaarden en de procedures voor de interne personeelsmobiliteit

Art. 132. De kandidaten moeten ten minste:

- 1° een minimale graadanciënniteit van **één jaar** hebben;
- 2° zich niet bevinden in een knipperlichttraject;
- 3° **voldoen aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiebeschrijving;**
- 4° zo nodig, voldoen aan de diplomavereiste voor de functie.

Art. 133. **§1.** Het directiecomité brengt de personeelsleden schriftelijk tegen ontvangstbewijs van de interne vacature op de hoogte en doet een oproep tot kandidaatstelling.

De personeelsleden die vanwege hun afwezigheid geen kennis kunnen nemen van de vacature binnen de termijn nodig voor de indiening van de kandidaturen, worden op de hoogte gebracht van de vacature.

§2. Het vacaturebericht omvat de omschrijving van de functie, het dienstverband, de salarisschaal, de voorwaarden, de wijze en het tijdstip waarop de kandidaturen dienen ingediend.

§3. Tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens **zeven** kalenderdagen. De

voorzitter van het directiecomité bepaalt de termijn voor de indiening van de kandidaturen rekening houdend met die algemeen geldende minimale termijn. Als met toepassing van het tweede lid de bekendmaking per post gebeurt, dan geldt de datum van de verzending per post voor alle kandidaten als datum van bekendmaking van de vacature.

De datum van de verzending van de kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend. Voor de datum van verzending geldt, naargelang van het geval, de datum van de poststempel of van het mailbericht.

Het personeelslid krijgt in elk geval een ontvangstbewijs van zijn kandidatuur.

§4 Het directiecomité beoordeelt de geldigheid van de ingediende kandidaturen.

Alleen kandidaten die voldoen aan de voorwaarden, worden toegelaten tot de selectieprocedure. Voor de aanvang van de selectieprocedure worden de kandidaten die niet tot de selectieprocedure worden toegelaten er schriftelijk van op de hoogte gebracht dat ze geweigerd zijn, met vermelding van de reden daarvoor.

Art. 134. De algemene bepalingen vastgesteld in artikel 13 tot en met 23 over de selectieprocedure bij aanwerving, zijn van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor een procedure van interne personeelsmobiliteit:

- **in afwijking van artikel 18 §1 een selectietechniek kan volstaan;**
- **de selectiecommissie samengesteld wordt volgens de regels vastgesteld in artikel 14 §1, uitgezonderd 2° en 3°.**

~~De vacature kan vervuld worden door functiewijziging of door graadverandering.~~

~~Bij functiewijziging komen de kandidaten in aanmerking die in dezelfde graad zijn aangesteld als de graad van de vacante functie.~~

~~Bij graadverandering komen de kandidaten in aanmerking die een andere graad bekleden van dezelfde rang.~~

Art. 135.

(niet van toepassing)

~~§1. Als de functie vervuld wordt door functiewijziging, dan worden de kandidaten onderworpen aan een gestructureerd interview door een selectiecommissie die nagaat of de kandidaat voldoet aan de competentievereisten voor de vacante functie.~~

~~De selectiecommissie wordt samengesteld volgens de regels vastgesteld in artikel 14 §1, **uitgezonderd 2° en 3°**, en functioneert in overeenstemming met de bepalingen van artikel 15 en 16.~~

~~Het interview is onder meer gebaseerd op:~~

- ~~1° de selectiecriteria, afgeleid van de functiebeschrijving voor de vacante functie;~~

~~De selectiecommissie formuleert op basis van het interview een conclusie over de geschiktheid of de ongeschiktheid van de kandidaten en stelt een rangorde van geschikt bevonden kandidaten voor.~~

~~§2. Als de functie vervuld wordt door graadverandering, dan worden de kandidaten onderworpen aan een selectieprocedure die bestaat uit:~~

~~1° een gestructureerd interview, gebaseerd op de selectiecriteria, afgeleid van de functiebeschrijving voor de vacante functie;~~

~~2° naargelang van de aard van de functie, ofwel:~~

- ~~a) een psychotechnische proef;~~
- ~~b) een of meer specifieke vaardigheidstests, al dan niet met behulp van een assessment;~~
- ~~c) een praktische proef;~~
- ~~d) een schriftelijke proef, afgestemd op de functie.~~

~~Het directiecomité bepaalt de keuze uit de mogelijkheden in punt 2°.~~

~~§3. Als de vacante functie zowel door functiewijziging als door graadverandering toegankelijk is, dan is §2 van toepassing voor de wijze waarop nagegaan wordt of de kandidaten voldoen aan de competentievereisten voor de functie.~~

Art. 136. §1. *Het heraangestelde personeelslid ontvangt het salaris dat verbonden is aan die graad.*

~~Het personeelslid behoudt na de heraanstelling in een andere functie, ongeacht of die tot dezelfde of tot een andere graad behoort, de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige functie.~~

~~Het personeelslid dat heraangesteld wordt in een functie waarmee een andere functionele loopbaan met andere salarisschalen verbonden is, behoudt zijn schaalanciënniteit en wordt met die schaalanciënniteit ingeschaald in de overeenstemmende salarisschaal van de nieuwe functionele loopbaan. Het personeelslid dat als gevolg van die inschaling een lager jaarsalaris zou krijgen, behoudt zijn vorige jaarsalaris op persoonlijke titel zolang dat gunstiger is.~~

~~De graadanciënniteit wordt na een graadverandering vastgesteld op basis van een vergelijking van de diensten in de vorige graad met de voorwaarden en met het functieprofiel van de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt op een wijze als bepaald in artikel 108.~~

§2. Een vast aangesteld statutair personeelslid dat via interne mobiliteit of externe mobiliteit in een contractuele functie aangesteld wordt, behoudt ook in de contractuele functie ten persoonlijke titel zijn statutair dienstverband.

(Hoofdstuk XIV. De vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit)

Afdeling I. Toepassingsgebied en algemene bepalingen

Artikel 137

(niet van toepassing)

~~Deze afdeling is van toepassing op personeelsleden van de eigen gemeente, het eigen OCMW en het eigen AGB.~~

Artikel 138

(niet van toepassing)

~~De externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden van de in artikel 137 vermelde overheden wordt verwezenlijkt op de volgende manieren:~~

-
- 1° door deelname aan de bevorderingsprocedure;
2° door deelname aan de procedure voor interne personeelsmobiliteit.
Bij de toepassing van de externe personeelsmobiliteit worden dus niet alleen personeelsleden in dienst bij de gemeente uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de vacante betrekking, maar ook de personeelsleden bedoeld in artikel 137

Artikel 139

(niet van toepassing)

De externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden van de in artikel 137 vermelde overheden is enkel van toepassing op de volgende betrekkingen:

- 1° de statutaire betrekkingen;
2° de bestendige contractuele betrekkingen op de personeelsformatie van de gemeente. De procedure van externe personeelsmobiliteit is niet van toepassing op de betrekkingen van secretaris en financieel beheerder.

Artikel 140

(niet van toepassing)

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

1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden, die aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de bevorderingsvoorwaarden, respectievelijk de voorwaarden voor de procedure van de interne personeelsmobiliteit voldoen, ongeacht hun administratieve toestand; BOHC 13/02/2014 en zich niet in een knipperlichttraject bevinden.

2° de contractuele personeelsleden die aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de bevorderingsvoorwaarden, respectievelijk de voorwaarden voor de procedure van de interne personeelsmobiliteit voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:

- a) ze zijn na 01/01/2009 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in Titel II (loopbaan), hoofdstuk II en III;
b) ze zijn voor 01/01/2009 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen;
c) zich niet in een knipperlichttraject bevinden.

Afdeling II. Procedure en voorwaarden

Artikel 141

(niet van toepassing)

De beslissing dat een beroep gedaan wordt op externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden van de in artikel 137 vermelde overheden, wordt meegedeeld aan die andere overheden, samen met het verzoek aan die andere overheden om de vacature intern bekend te maken.

Artikel 142

(niet van toepassing)

De regels over het vacaturebericht, over de wijze van kandidaatstelling en over de termijn voor de kandidaatstelling die van toepassing zijn bij de bevorderingsprocedure en bij de procedure van interne personeelsmobiliteit, zijn ook van toepassing bij de procedure van externe personeelsmobiliteit.

De bekendmaking van de vacature door de andere overheid gebeurt via de interne bekendmakingskanalen die in de plaatselijke rechtspositieregeling van die andere overheid gebruikt worden bij de toepassing van de

~~bevorderingsprocedure, respectievelijk de procedure van interne personeelsmobiliteit.~~

Artikel 143

(niet van toepassing)

~~Kandidaten van een andere overheid moeten op dezelfde wijze als kandidaten van de eigen overheid:~~

~~1° slagen voor de selectieprocedure bij deelname aan de bevorderingsprocedure;~~

~~2° aantonen dat ze voldoen aan de competentievereisten voor de vacante betrekking bij deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit.~~

Afdeling III. De aanstelling van het personeelslid dat overkomt van een andere overheid

Artikel 144

(niet van toepassing)

~~De geselecteerde kandidaat die overkomt van een andere overheid, wordt aangesteld in de betrekking waarvoor hij zich kandidaat gesteld heeft. De kandidaat voor een statutaire betrekking wordt in statutair dienstverband aangesteld. De kandidaat voor een contractuele betrekking wordt in contractueel dienstverband aangesteld.~~

Artikel 145

(niet van toepassing)

~~Het directiecomité bezorgt een kopie van de aanstellingsbeslissing aan de overheid van herkomst van de kandidaat.~~

~~Het directiecomité bepaalt de datum of de termijn van indiensttreding van het geselecteerde personeelslid.~~

~~Het personeelslid dat overkomt van een andere overheid legt bij zijn indiensttreding opnieuw de eed af.~~

Afdeling IV. Administratieve anciënniteiten en andere arbeidsvoorwaarden

Artikel 146

(niet van toepassing)

~~§1. Het personeelslid dat overkomt van een andere overheid als gevolg van deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit behoudt na zijn aanstelling in de nieuwe betrekking de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige betrekking, als met de nieuwe betrekking dezelfde functionele loopbaan verbonden is. Als het personeelslid aangesteld wordt in een betrekking 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.~~

~~§2. Het personeelslid dat overkomt van een andere overheid als gevolg van deelname aan de bevorderingsprocedure krijgt na zijn aanstelling in de nieuwe betrekking de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan die verbonden is met de nieuwe betrekking. 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 een andere overheid.~~

~~§3. In afwijking van paragraaf 1 wordt ervaring in de privésector of als zelfstandige die bij de andere overheid gevaloriseerd werd in de schaalanciënniteit, alleen gevaloriseerd in de schaalanciënniteit voor zover die valorisatieregeling ook bestaat voor het eigen personeel.
Ervaring in de privésector of als zelfstandige die bij de andere overheid gevaloriseerd werd in de geldelijke anciënniteit, wordt alleen gevaloriseerd in de geldelijke anciënniteit voor zover die valorisatieregeling ook bestaat voor het eigen personeel.~~

Artikel 147

(niet van toepassing)

~~De niveau-anciënniteit en de dienstanciënniteit die het personeelslid verworven had bij de andere overheid, 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 de andere overheid en dat aangesteld wordt in een andere graad. Na bevordering neemt de graadanciënniteit in de nieuwe graad een aanvang.~~

Artikel 148

(niet van toepassing)

~~Het personeelslid dat overkomt van een andere overheid, is onderworpen aan de regels over de jaarlijkse vakantie, de feestdagen en de andere verloven en afwezigheden die gelden bij de overheid waar het aangesteld wordt. Er zijn geen overgangsbepalingen van toepassing.~~

~~De regels over het ziektekrediet bij de overheid waarbij het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt aangesteld, zijn van toepassing, met dien verstande dat de jaren dienstactiviteit en de al opgenomen ziekte-dagen bij de andere overheid, meegerekend worden voor de vaststelling van het aantal dagen ziektekrediet.~~

Hoofdstuk XV. Gezamenlijke selecties en gemeenschappelijke wervingsreserve

Afdeling I. Toepassingsgebied en algemene bepalingen

Art. 149

De aanstellende overheden van de gemeente en haar OCMW kunnen - bij de toepassing van de aanwervingsprocedure, van de bevorderingsprocedure, of van de procedure van ~~externe~~ **interne** personeelsmobiliteit - samen, onder de hierna vermelde voorwaarden, selectieprocedures organiseren voor vacatures in functies die zowel bestaan bij de gemeente als bij het OCMW. De aanstellende overheden van de gemeente en haar AGB kunnen - bij de toepassing van de aanwervingsprocedure, van de bevorderingsprocedure, of van de procedure van ~~externe~~ **interne** personeelsmobiliteit - samen, onder de hierna vermelde voorwaarden, selectieprocedures organiseren voor vacatures in functies die zowel bestaan bij de gemeente als bij haar AGB.

Besluit

Enig artikel

De raad van bestuur beslist om de rechtspositieregeling, zoals laatst vastgesteld door de raad van bestuur in zitting d.d. 15/02/2023, te wijzigen zoals vermeld in het document in bijlage 1 (de doorhaalde tekst wordt geschrapt en de geelgedrukte tekst wordt toegevoegd). Dit document maakt integrerend deel uit van dit besluit.

Anja Van Eylen
Secretaris



Alain Lynneel
Voorzitter

