

Uittreksel uit de notulen van het vast bureau van 22 december 2021

Digitale ondertekening namens het vast bureau:

voorzitter vast bureau,
Jan Seynhaeve

algemeen directeur,
Kurt Parmentier

Aanwezig

Jan Seynhaeve, voorzitter

Mathieu Desmet, Kevin Defieuw, Geert Breughe, Lobke Maes, Stijn Tant, Bas Surmont,
Marie De Clerck, schepenen

Kurt Parmentier, algemeen directeur

Wijziging rechtspositieregelingen OCMW-personeel - werving en selectie

Feiten, context en argumentatie

Het college van burgemeester en schepenen besliste op 22 december 2021 om de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel te wijzigen op vlak van werving en selectie.

Er wordt voorgesteld om de wijzigingen op analoge wijze te verwerken in de rechtspositieregelingen van het OCMW-personeel.

Vorige beslissingen

- Beslissing van het vast bureau van 1 december 2021: voorstel wijziging rechtspositieregelingen OCMW-personeel: selecties.
- Beslissing van het college van burgemeester en schepenen van 8 september 2021: principes selectieprocedures.
- Beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 10 januari 2011 en wijzigingen: goedkeuring rechtspositieregeling OCMW-personeel, tewerkgesteld in woonzorgcentra, dienstencentra, groep van assistentiewoningen en dienst Thuiszorg.
- Beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 30 december 2008 en wijzigingen: goedkeuring rechtspositieregeling OCMW-personeel (administratie en sociale dienst).

Bijlagen

- Voorstel wijziging rechtspositieregeling gemeentepersoneel (ontwerp).
- Voorstel wijziging rechtspositieregeling gemeentepersoneel (definitief).
- Protocol van akkoord van ACV Openbare Diensten.

Beslissing

Artikel 1

Het voorstel van wijziging van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel inzake werving en selectie wordt analoog verwerkt in de rechtspositieregelingen van het OCMW-personeel.

Artikel 2

De artikelen 5 tot en met 7 van de rechtspositieregelingen van het OCMW-personeel worden als volgt gewijzigd:

Art. 5. Algemene toelatingsvoorwaarden

§1. Om toegang te hebben tot een functie bij het OCMW, moeten de kandidaten:

- 1° een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie waarvoor ze solliciteren;
- 2° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 3° medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De kandidaat moet over het passend gedrag beschikken, vermeld in punt 1° en de burgerlijke en politieke rechten genieten (punt 2°) op het ogenblik van aanstelling.

Het passend gedrag vermeld in punt 1°, wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister, niet ouder dan 3 maanden. Als daarop een ongunstige vermelding voorkomt, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen.

De medische geschiktheid van de kandidaat, zoals opgenomen in punt 3°, moet vaststaan op het ogenblik dat bepaald is in de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers op het werk.

Zijn op grond van artikel I.4-3, §1 van de Codex over het welzijn op het werk (2017) (Boek I) onderworpen aan een voorafgaandelijk gezondheidsonderzoek, de kandidaten:

- die in dienst worden genomen in een veiligheidsfunctie of in een functie die een verhoogde waakzaamheid veronderstelt;
- die in een activiteit met een specifiek risico worden aangesteld.

§2. De volgende functies zijn voorbehouden voor Belgen, omdat uit het functie- en competentieprofiel blijkt dat ze een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden of werkzaamheden omvatten die strekken tot de bescherming van de belangen van het OCMW:

- algemeen directeur
- financieel directeur.

Voor de overige statutaire functies moeten de kandidaten onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat.

Voor de overige contractuele functies moeten de kandidaten toegelaten zijn tot het wettig verblijf op het grondgebied van België, en moeten ze toegelaten zijn tot de Belgische arbeidsmarkt.

Art. 6. Algemene aanwervingsvoorwaarden

§1. Om in aanmerking te komen voor aanwerving, moeten de kandidaten:

- 1° op het ogenblik van de aanstelling voldoen aan de vereiste over de taalkennis opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;
- 2° slagen voor de selectieprocedure.

§2. Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een deeltijdse functie nadat het geslaagd is voor de selectieproeven, is vrijgesteld van nieuwe selectieproeven wanneer de wekelijkse prestaties binnen de functie uitgebreid worden of wanneer de functie voltijds wordt. Als er meerdere personeelsleden deeltijds werken in een functie van dezelfde graad, richt de aanstellende overheid een oproep tot die personeelsleden voor de vervulling van de extra uren. Ze maakt haar keuze op basis van een vergelijking van de kandidaturen.

Art. 7. Diplomavoorwaarden

Naast het beantwoorden aan de voorwaarden in artikel 6, moeten de kandidaten ook:

1° voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie gesitueerd is voor de functies in de graden van: Av, Bv, Cv, tenzij anders bepaald bij bevordering of door het college van burgemeester en schepenen in toepassing van artikel 7bis;

2° voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie gesitueerd is en minimaal vier jaar relevante beroepservaring hebben in een leidinggevende functie, voor functies in de graden van Ax;

3° minimaal vier jaar relevante beroepservaring of 4 jaar graadanciënniteit hebben voor een functie in graad van Bx, Cx of Dx. Voor de functies in een graad van Bx en Cx moet tevens voldaan worden aan de diplomavereiste.

Alleen de diploma's die per niveau vermeld worden in bijlage 1 en de buitenlandse diploma's die daarmee gelijkgesteld worden, komen bij aanwerving in aanmerking.

Artikel 3

De artikelen 9 tot en met 10 van de rechtspositieregelingen van het OCMW-personeel worden als volgt gewijzigd:

Art. 9. §1. Aan elke aanwerving gaat een externe bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf.

§2. De externe bekendmaking van de vacature gebeurt via de meest geschikte communicatiekanalen en minstens via de website van OCMW Wevelgem en een bijkomend kanaal dat een verspreiding heeft minstens op het grondgebied van gemeente Wevelgem.

Het vacaturebericht bevat ten minste:

- 1° de naam van de betrekking en het niveau waarin de betrekking gesitueerd is;
- 2° de vermelding of de betrekking voltijds dan wel deeltijds vervuld wordt;
- 3° de vermelding van het contactpunt voor nadere informatie over de functie, de arbeidsvoorwaarden en de selectieprocedure.

Het vacaturebericht op de gemeentelijke website bevat ten minste:

- 1° de naam van de betrekking
- 2° het niveau waarin de betrekking gesitueerd is;
- 3° de salarisschaal;
- 4° de vermelding of de betrekking voltijds dan wel deeltijds vervuld wordt;
- 5° een link naar de functie-inhoud en verwachtingen;
- 6° de wijze waarop de kandidaturen worden ingediend en de uiterste datum voor de indiening ervan. De kandidaturen kunnen ingediend worden via een gewone brief, een per post aangetekende brief, door afgifte van een brief tegen ontvangstbewijs of op digitale wijze;
- 7° desgevallend de verplichting een afschrift van het diploma, getuigschrift en/of brevet te bezorgen;
- 8° de vermelding dat een werfreserve wordt vastgesteld en de duur daarvan;
- 9° de vermelding van het contactpunt voor meer informatie over de functie, de arbeidsvoorwaarden en de selectieprocedure.

Elke kandidaat krijgt een ontvangstmelding van zijn kandidatuur.

§3. De bepalingen van §1 en §2, zijn niet van toepassing als de aanstellende overheid bij de vacantverklaring beslist een beroep te doen op een bestaande werfreserve die geldig is voor de vacature.

De bepalingen van §1 en §2, zijn evenmin van toepassing als de wekelijkse prestaties van een deeltijdse betrekking uitgebreid worden of als die betrekking omgezet wordt in een voltijdse betrekking, dit op voorwaarde dat het betrokken personeelslid voordien geslaagd was voor selectieproeven voor dezelfde functie. Als er meerdere personeelsleden deeltijds werken in een betrekking van dezelfde graad, richt de aanstellende overheid een oproep tot die personeelsleden voor de vervulling van de extra uren en maakt het zijn keuze op basis van een vergelijking van de kandidaturen.

Art. 10. Tussen de bekendmaking van een vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens 7 kalenderdagen. De dag van de bekendmaking van de vacature is niet in de termijn begrepen, de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen wel.

Als de uiterste datum op een zaterdag, zondag of feestdag valt, wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.

De datum van de verzending, hetzij per post, hetzij digitaal, van de kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend. Indien de kandidatuur wordt afgegeven dan geldt de datum van het ontvangstbewijs.

Artikel 4

De artikelen 12 tot en met 16 van de rechtspositieregelingen van het OCMW-personeel worden als volgt gewijzigd:

Art. 12. §1. De kandidaten moeten uiterlijk op de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen aan alle aanwervingsvoorwaarden, met uitzondering van de selectie en de vereisten inzake taalkennis voldoen. Ze leveren daartoe de nodige bewijzen. Deze bewijzen moeten uiterlijk op het ogenblik van aanstelling voorgelegd worden.

De aanstellende overheid kan bij vacantverklaring, in afwijking op lid 1, beslissen dat scholieren of studenten, waarvan verondersteld mag worden dat ze binnen het jaar zullen voldoen aan de diplomavereisten (lees verder: laatstejaarsstudenten), toegelaten worden tot de selectieprocedure.

§2. Indien laatstejaarsstudenten toegelaten worden tot de selectieprocedure moeten zij een studiebewijs voorleggen uiterlijk op de uiterste inschrijvingsdatum.

Ze moeten het bewijs leveren dat zij voldoen aan de diplomavereiste op het ogenblik van aanstelling. Indien zij niet voldoen aan de diplomavereiste op datum van aanstelling, komen ze niet in aanmerking voor een aanstelling. Ze behouden wel hun plaats in de werfreserve.

§3. Kandidaten die een buitenlands diploma voorleggen, worden tot de selectieprocedure toegelaten indien ze op uiterste inschrijvingsdatum het bewijs voorleggen dat ze de gelijkwaardigheid van het diploma hebben aangevraagd. Uiterlijk op de datum van aanstelling moeten ze het gelijkwaardigheidsbewijs voorleggen, zo niet komen ze niet in aanmerking voor aanstelling.

§4. Kandidaten die aan alle aanwervingsvoorwaarden voldoen behalve aan de voorwaarde van een aanvullende opleiding, worden tot de selectieprocedure toegelaten, als de aanwervingsvoorwaarden bepalen dat ze het attest of getuigschrift van de aanvullende opleiding moeten behalen binnen een termijn vastgelegd door de

aanstellende overheid.

§5. De aanstellende overheid beoordeelt de geldigheid van de kandidaatstellingen.

Op basis van die beoordeling wordt beslist welke kandidaten definitief tot de selectieprocedure worden toegelaten. De kandidaten die geweigerd worden, worden daarvan schriftelijk of op digitale wijze op de hoogte gebracht met vermelding van de reden voor de weigering.

De aanstellende overheid kan aan de kandidaten, die geslaagd zijn voor de selectie, een eensluidend afschrift van de bewijsstukken opvragen bij twijfels over de echtheid van deze documenten. Deze bevoegdheid kan gedelegeerd worden, behalve wat de betrekkingen van algemeen directeur en financieel directeur betreft.

Art. 13. Elke selectie wordt uitgevoerd op basis van selectiecriteria en met behulp van een of meer selectietechnieken.

De selectiecriteria en de selectietechnieken zijn afgestemd op het functie- en competentieprofiel. Voor functies van dezelfde graad zijn de selectietechnieken gelijkwaardig.

Art. 14. §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 stemgerechtigde leden, waarvan minimaal twee aanwezig;

Minstens twee van deze leden zijn ervaringsdeskundigen, minstens één lid is een selectiedeskundige.

3° Minstens 1 lid is deskundige, extern aan de eigen gemeente of het OCMW van deze gemeente;

Van het minimumaantal externe leden kan uitzonderlijk vanwege de specificiteit van de functie worden afgeweken.

Indien een personeelslid de bevoegdheid van aanstellende overheid heeft, mag dit personeelslid geen deel uit maken van de selectiecommissie.

4° De selectiecommissie bestaat bij voorkeur uit leden van verschillend geslacht;

5° Eén van de stemgerechtigde leden van de selectiecommissie is voorzitter. De voorzitter leidt de selectiecommissie en -activiteiten;

6° Er wordt een secretaris aangesteld voor administratieve ondersteuning van de selectieprocedure. De secretaris is niet-stemgerechtigd;

7° De leden van de raad voor maatschappelijk welzijn en van het vast bureau kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie voor de eigen gemeente, maar kunnen wel de selecties bijwonen als waarnemer. In geval van gezamenlijke selecties door de gemeente en het lokale OCMW, kunnen ook de leden van de gemeenteraad geen lid zijn van een gemeenschappelijke selectiecommissie. Ze kunnen wel de selecties bijwonen als waarnemer;

8° De algemeen directeur of iemand die hem vertegenwoordigt, kan als waarnemer zetelen in de selectiecommissie;

9° De representatieve vakorganisaties hebben het recht om de selecties bij te wonen als waarnemer.

Bij afloop van de selectieactiviteiten beraadslaagt de selectiecommissie met volstreekte meerderheid over het eindresultaat en het eindverslag van de kandidaten.

§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.

Art. 15. De leden van de selectiecommissies respecteren de volgende gedragsregels en wettelijke voorschriften bij selecties:

1° onafhankelijkheid;

2° onpartijdigheid;

3° non-discriminatie op grond van zogenaamd ras of huidskleur, nationaliteit of etnische achtergrond, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, gezondheidstoestand, voorkomen, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, politieke overtuiging, zoals bepaald in de non-discriminatiewetgeving;

4° respect voor de vertrouwelijkheid van de gegevens van de kandidaten en voor hun private levenssfeer;

5° geheimhouding van de vragen en, als dat van toepassing is, respect voor de anonimiteit van de proeven;

6° verbod op belangenvermenging.

Bij familieverwantschap tot in de tweede graad tussen een lid van de selectiecommissie en een kandidaat, kan deze persoon geen deel uitmaken van de desbetreffende selectiecommissie.

Art. 16.

De leden, inclusief de voorzitter en de secretaris, van de selectiecommissie worden nominatief aangesteld door de aanstellende overheid. De aanstellende overheid kan deze bevoegdheid delegeren.

De selecties kunnen geheel of gedeeltelijk uitbesteed worden aan een erkend extern selectiebureau. De selectie gebeurt in overeenstemming met de rechtspositieregeling en met de opdracht gegeven aan het extern selectiebureau.

Artikel 5

De artikelen 19 tot en met 25 van de rechtspositieregelingen van het OCMW-personeel worden als volgt gewijzigd:

Art. 19. §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), waaronder, in voorkomend geval, het gebruik van een betrouwbare selectietechniek voor preselectie;

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;

De aanstellende overheid kan deze bevoegdheid delegeren aan de selectiecommissie.

§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.

Art. 20. De kandidaten worden van het verloop van de selectieprocedure op de hoogte gebracht.

De kandidaten worden ten minste 7 kalenderdagen op voorhand geïnformeerd over de plaats waar en dag en uur waarop de eerste selectieproef wordt afgenomen. Die mededeling gebeurt in het vacaturebericht, per brief of op digitale wijze.

Art. 21. De selectiecommissie maakt bij de afsluiting van de selectieprocedure een eindverslag op met vermelding van de deelresultaten en van het eindresultaat van de

kandidaten.

Art. 22. De kandidaten worden schriftelijk of op digitale wijze op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie. Kandidaten hebben op hun verzoek toegang tot de selectieresultaten in overeenstemming met de bepalingen van het Vlaams bestuursdecreet van 7 december 2018 inzake openbaarheid van bestuur.

Art. 23. §1. De aanstellende overheid gaat steeds over tot het aanleggen van werfreserves voor 1 jaar voor aanwervingsbetrekkingen.

De geldigheidsduur is verlengbaar, twee maal met telkens 1 jaar.

De geldigheidsduur van de reserve begint te lopen vanaf de dag volgend op de datum van de goedkeuring van het eindverslag.

§2. Alle geslaagde of geschikt bevonden kandidaten worden in de werfreserve opgenomen. Bij een vergelijkende selectieprocedure worden de kandidaten in de werfreserve gerangschikt in volgorde van hun resultaat.

§3. Bij een combinatie van verschillende soorten selectieprocedures (aanwerving, bevordering, interne personeelsmobiliteit) wordt 1 werfreserve aangelegd.

Art. 24. De aanstellende overheid kan een nieuwe selectieprocedure organiseren voor een bepaalde functie, ondanks het feit dat er voor die functie nog kandidaten opgenomen zijn in een werfreserve. De aanstellende overheid is evenwel verplicht om finaal eerst de vacante functie aan te bieden aan de kandidaten opgenomen in de chronologisch eerst aangelegde werfreserve.

Art. 25. §1. Na een vergelijkende selectie wordt telkens de eerst gerangschikte kandidaat van de werfreserve het eerst geraadpleegd om de vacature te vervullen.

Kandidaten die niet gekozen worden, behouden hun plaats op de werfreserve voor de volledige duur ervan, tenzij ze zelf te kennen geven definitief van elke aanstelling af te zien. Kandidaten die op grond hiervan uit de werfreserve worden geschrapt, worden hiervan schriftelijk verwittigd.

Artikel 6

Artikel 128 van de rechtspositieregelingen van het OCMW-personeel wordt als volgt gewijzigd:

Art. 128. §1. Een bevordering is alleen mogelijk in een vacante betrekking.

§2. Voor de deelname aan een bevorderingsprocedure komen de volgende personeelsleden in aanmerking:

1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;

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

a) ze zijn na 1 januari 2008 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in hoofdstuk II, Afdeling III en Hoofdstuk III en ze hebben de proeftijd beëindigd.

b) ze zijn voor 1 januari 2008 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als op het ogenblik van hun aanstelling van toepassing was op vacatures in statutaire betrekkingen.

§ 3. De aanstellende overheid brengt de personeelsleden van de vacature op de hoogte en doet een oproep tot kandidaatstelling via nieuwsbrief op het intranet, per mail voor

wie op de nieuwsbrief ingeschreven is, en via een affiche op die werkplaatsen, waar personeelsleden tewerkgesteld zijn die beantwoorden aan de bevorderingsvoorwaarden.

Het vacaturebericht vermeldt:

- 1° de functiebenaming en het functie- en competentieprofiel;
- 2° de salarisschaal;
- 3° de bevorderingsvoorwaarden;
- 4° het selectieprogramma;
- 5° de wijze waarop de kandidaturen moeten worden ingediend en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen. De kandidaturen kunnen ingediend worden via een gewone brief, een per post aangetekende brief, door afgifte van een brief tegen ontvangstbewijs of op digitale wijze;
- 6° de vermelding dat er een werfreserve wordt vastgesteld en de duur ervan;
- 7° het interne contactpunt waar meer informatie kan worden verkregen over de vacante betrekking, de arbeidsvoorwaarden en de selectieprocedure.

Tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens 7 kalenderdagen. De aanstellende overheid bepaalt de termijn voor de indiening van de kandidaturen rekening houdende met die algemeen geldende minimale termijn.

De datum van de verzending, hetzij per post hetzij digitaal, van de kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend. Indien de kandidatuur wordt afgegeven dan geldt de datum van het ontvangstbewijs.

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

Artikel 7

Artikel 130 van de rechtspositieregelingen van het OCMW-personeel wordt als volgt gewijzigd:

Art. 130. §1. Om voor bevordering in aanmerking te komen moeten de kandidaten aan volgende voorwaarden voldoen:

- 1° een minimale anciënniteit hebben;
- 2° over een gunstig evaluatieresultaat beschikken of geen ongunstige evaluatie gekregen hebben als meest recente evaluatie in de afgelopen twee jaar;
- 3° als de functie een beschermde titel behelst of een gespecialiseerde functie is, het diploma of één van de diploma's hebben die gelden bij aanwerving;
- 4° slagen voor een selectieprocedure.

Artikel 8

De artikelen 132 tot en met 136 van de rechtspositieregelingen van het OCMW-personeel worden als volgt gewijzigd:

Art. 132. Bevorderingsreserve

§1. De aanstellende overheid gaat steeds over tot het aanleggen van een bevorderingsreserve voor 1 jaar.

De geldigheidsduur van de reserve is verlengbaar, twee maal met telkens 1 jaar. De geldigheidsduur van de reserve begint te lopen vanaf de dag volgend op de datum van de goedkeuring van het eindverslag.

§2. Alle geslaagde of geschikt bevonden kandidaten worden in de bevorderingsreserve opgenomen, in volgorde van hun resultaat. Bij een combinatie van verschillende soorten selectieprocedures (aanwerving, bevordering, interne personeelsmobiliteit) wordt 1 reserve aangelegd.

§3. De aanstellende overheid kan een nieuwe selectieprocedure organiseren voor een bepaalde functie, ondanks het feit dat er voor die functie nog kandidaten opgenomen zijn in een reserve. De aanstellende overheid is evenwel verplicht om finaal eerst de vacante functie aan te bieden aan de kandidaten opgenomen in de chronologisch eerst aangelegde reserve.

§4. Na een vergelijkende selectie wordt telkens de eerst gerangschikte kandidaat van de reserve het eerst geraadpleegd om de vacature te vervullen.

Kandidaten die niet gekozen worden, behouden hun plaats op de reserve voor de volledige duur ervan, tenzij ze zelf te kennen geven definitief van elke aanstelling af te zien. Kandidaten die op grond hiervan uit de reserve worden geschrapt, worden hiervan schriftelijk verwittigd.

Art. 133. Niveau A

§1. De algemene voorwaarden voor bevordering zijn:

1° voor een graad van rang Ax, schalen A4a-A4b:

- a) titularis zijn van rang Av, schaal A1a-A3a;
- b) ten minste 4 jaar graadanciënniteit hebben in niveau A;
- c) over een gunstig evaluatieresultaat beschikken of geen ongunstige evaluatie gekregen hebben als meest recente evaluatie in de afgelopen twee jaar;
- d) slagen voor de selectieprocedure.

2° voor een graad van rang Av, schalen A1a-A2a-A3a (basisgraad):

- a) ten minste 4 jaar niveau-anciënniteit hebben in niveau B en/of niveau C;
- b) over een gunstig evaluatieresultaat beschikken of geen ongunstige evaluatie gekregen hebben als meest recente evaluatie in de afgelopen twee jaar;
- c) slagen voor de selectieprocedure.

Art. 134. Niveau B

De algemene voorwaarden voor een bevordering zijn:

1° voor een graad van rang Bx, schalen B4-B5:

- a) ten minste 4 jaar graadanciënniteit hebben op B1-B3-niveau;
- b) over een gunstig evaluatieresultaat beschikken of geen ongunstige evaluatie gekregen hebben als meest recente evaluatie in de afgelopen twee jaar;
- c) slagen voor de selectieprocedure.

2° voor een graad van rang Bv, schalen B1-B3 (basisgraad):

- a) ten minste 4 jaar niveau-anciënniteit hebben in niveau C en/of niveau D;
- b) over een gunstig evaluatieresultaat beschikken of geen ongunstige evaluatie gekregen hebben als meest recente evaluatie in de afgelopen twee jaar;
- c) slagen voor de selectieprocedure.

Art. 135. Niveau C

De algemene voorwaarden voor een bevordering zijn:

1° voor een graad van rang Cx, schalen C4-C5:

- a) ten minste 4 jaar graadanciënniteit hebben op C1-C3-niveau;
- b) titularis zijn van de schaal C2 of C3;
- c) over een gunstig evaluatieresultaat beschikken of geen ongunstige evaluatie gekregen hebben als meest recente evaluatie in de afgelopen twee jaar;
- d) slagen voor de selectieprocedure.

2° voor een graad van rang Cv, schalen C1-C3:

- a) ten minste 4 jaar niveau-anciënniteit hebben in niveau D;
- b) over een gunstig evaluatieresultaat beschikken of geen ongunstige evaluatie gekregen hebben als meest recente evaluatie in de afgelopen twee jaar;

c) slagen voor de selectieprocedure.

Art. 136. Niveau D

De algemene voorwaarden voor een bevordering zijn:

1° voor een graad van rang Dx, schaal D4 (technische hogere rang):

- a) ten minste 4 jaar graadanciënniteit hebben in niveau D;
- b) over een gunstig evaluatieresultaat beschikken of geen ongunstige evaluatie gekregen hebben als meest recente evaluatie in de afgelopen twee jaar;
- c) slagen voor de selectieprocedure.

2° voor een graad van rang Dv, schalen D1-D3:

- a) ten minste 4 jaar niveau-anciënniteit hebben in niveau E;
- b) over een gunstig evaluatieresultaat beschikken of geen ongunstige evaluatie gekregen hebben als meest recente evaluatie in de afgelopen twee jaar;
- c) slagen voor de selectieprocedure.

Artikel 9

Artikel 138 van de rechtspositieregelingen van het OCMW-personeel wordt als volgt gewijzigd:

Art. 138. § 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.

§ 2. Voor de deelname aan een procedure van interne personeelsmobiliteit komen de volgende personeelsleden in aanmerking:

1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;

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

- a) ze zijn na 1 januari 2008 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in Hoofdstuk II, Afdeling III en Hoofdstuk III en ze hebben de proeftijd beëindigd;
- b) ze zijn voor 1 januari 2008 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als op het ogenblik van hun aanstelling van toepassing was op vacatures in statutaire betrekkingen.

De procedure van interne personeelsmobiliteit is niet van toepassing op de functies van algemeen directeur en financieel directeur van de gemeente.

§3. De aanstellende overheid 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.

Artikel 10

De artikelen 140 en 141 van de rechtspositieregelingen van het OCMW-personeel worden als volgt gewijzigd:

Art. 140. De kandidaten moeten ten minste:

- 1° een minimale graadanciënniteit van twee jaar hebben;
- 2° over een gunstig evaluatieresultaat beschikken of geen ongunstige evaluatie gekregen hebben als meest recente evaluatie in de afgelopen twee jaar;

3° voldoen aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in het functie- en competentieprofiel;

4° zo nodig, voldoen aan de bijzondere bevorderingsvereisten, zoals bepaald in artikel 137 en bijlage 2, met uitzondering van de voorwaarde van het slagen in een selectieprocedure, waarvoor verwezen wordt naar artikel 143.

Art. 141. De aanstellende overheid brengt de personeelsleden van de interne vacature op de hoogte en doet een oproep tot kandidaatstelling via nieuwsbrief op het intranet en via een affiche op die werkplaatsen, waar personeelsleden tewerkgesteld zijn die beantwoorden aan de voorwaarden inzake interne personeelsmobiliteit, op digitale wijze.

Het vacaturebericht vermeldt:

1° de functiebenaming en het functie- en competentieprofiel;

2° de salarisschaal;

3° de voorwaarden;

4° het selectieprogramma;

5° de wijze waarop de kandidaturen moeten worden ingediend en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen. De kandidaturen kunnen ingediend worden via een gewone brief, een per post aangetekende brief, door afgifte van een brief tegen ontvangstbewijs of op digitale wijze;

6° het interne contactpunt waar meer informatie kan worden verkregen over de vacante betrekking, de arbeidsvoorwaarden en de selectieprocedure.

Tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens 7 kalenderdagen. De aanstellende overheid bepaalt de termijn voor de indiening van de kandidaturen rekening houdend met die algemeen geldende minimale termijn.

De datum van de verzending, hetzij per post hetzij digitaal, van de kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend. Indien de kandidatuur wordt afgegeven dan geldt de datum van het ontvangstbewijs.

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

Artikel 11

De artikelen 143 en 144 van de rechtspositieregelingen van het OCMW-personeel worden als volgt gewijzigd:

Art. 143. §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 en functioneert in overeenstemming met de bepalingen van de artikelen 15 en 16.

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.

De selectiecommissie maakt bij de afsluiting van de selectieprocedure een eindverslag op met vermelding van de deelresultaten en van het eindresultaat van de kandidaten.

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

1° een gestructureerd interview;

2° een bijkomende selectietechniek uit de selectietechnieken, vastgelegd door de aanstellende overheid op grond van artikel 19, §1, 2°. De aanstellende overheid kiest de

selectietechniek.

Bij gelijktijdige combinatie van de procedure interne personeelsmobiliteit met de aanwervingsprocedure en/of bevorderingsprocedure worden de kandidaten aan dezelfde selectieproeven onderworpen. Eventuele schriftelijke kennisproeven met dezelfde inhoud worden op hetzelfde tijdstip afgenomen.

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

De selectiecommissie maakt bij de afsluiting van de selectieprocedure een eindverslag op met vermelding van de deelresultaten en van het eindresultaat van de kandidaten.

§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.

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

De selectiecommissie maakt bij de afsluiting van de selectieprocedure een eindverslag op met vermelding van de deelresultaten en van het eindresultaat van de kandidaten.

§4. Reserve interne personeelsmobiliteit

1° De aanstellende overheid gaat op basis van de rangorde voorgesteld door de selectiecommissie over tot het aanleggen van een reserve interne personeelsmobiliteit voor 1 jaar.

De geldigheidsduur is verlengbaar, twee maal met telkens 1 jaar.

De geldigheidsduur van de reserve begint te lopen vanaf de dag volgend op de datum van de goedkeuring van het eindverslag.

2° Alle geslaagde of geschikt bevonden kandidaten worden in de reserve opgenomen, in volgorde van hun resultaat.

3° Bij een combinatie van verschillende soorten selectieprocedures (aanwerving, bevordering, interne personeelsmobiliteit) wordt 1 werfreserve aangelegd.

4° De aanstellende overheid kan een nieuwe selectieprocedure organiseren voor een bepaalde functie, ondanks het feit dat er voor die functie nog kandidaten opgenomen zijn in een reserve. De aanstellende overheid is evenwel verplicht om eerst de vacante functie aan te bieden aan de kandidaten opgenomen in de chronologisch eerst aangelegde reserve.

5° Na een vergelijkende selectie wordt telkens de eerst gerangschikte kandidaat van de reserve het eerst geraadpleegd om de vacature te vervullen.

Kandidaten die niet gekozen worden, behouden hun plaats op de reserve voor de volledige duur ervan, tenzij ze zelf te kennen geven definitief van elke aanstelling af te zien. Kandidaten die op grond hiervan uit de reserve worden geschrapt, worden hiervan schriftelijk verwittigd.

Art. 144. 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.

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.

De selectiecriteria en de selectietechnieken zijn afgestemd op het functie- en competentieprofiel. Voor functies van dezelfde graad zijn de selectietechnieken gelijkwaardig.

Wanneer een statutair personeelslid deelneemt aan een selectieprocedure bij wijze van interne personeelsmobiliteit voor een functie die contractueel voorzien is in de personeelsformatie, behoudt het personeelslid bij interne personeelsmobiliteit zijn statutaire aanstelling.