



Puurs-Sint-Amands, zitting van 20.11.2023

Els Goedgezelschap, Voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn

Aanwezig:

Koen Van den Heuvel, Yvo Van Damme, Hilde Van der Poorten, Ronny Tourné, Raf De Blaiser, Eddy Ceurstemont, Bart De Schutter, Peter Lemmens, Els De Smedt, Inge Faes, Jan Van Camp, Anne De Ron, Patrick Pauwels, Guido Cools, Lavinia De Maeyer, Heiko Van Muylder, Ann-Marie Morel, Willem Geeroms, Luk Ceurvelt, Sophie Van Praet, Els Knoops, Peggy Seeuws, Antoaneta Ciuca, Linda Caluwaerts, Hilde Waumans, Nilüfer Yürük, Liliane Mariën, Robbe Cooremans, Raadsleden

Raoul Paridaens, Algemeen directeur

Verontschuldigd: /

Afwezig: /

AANPASSING RECHTSPOSITIEREGELING - VASTSTELLING

De raad voor maatschappelijk welzijn

Aanleiding

De procedure m.b.t. de instroom van nieuwe medewerkers in lokale besturen moet vereenvoudigd worden, waardoor lokale besturen sneller personeel kunnen aanwerven in de huidige talentenoorlog. Het nieuwe Vlaamse Rechtspositiebesluit, dat in het voorjaar 2023 werd goedgekeurd, biedt hier perspectieven. Het lokaal bestuur Puurs-Sint-Amands wil van deze opportuniteit gebruik maken. Hiervoor is het noodzakelijk dat onze huidige rechtspositieregeling wordt aangepast.

Amendement

Amendementen ingediend door Vlaams Belang:

Amendement nr. 1

Artikel 4

In het eerste lid de punten 3 en 4 vervangen als volgt:

“3. de kandidaten hebben de Belgische nationaliteit als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur. In de andere gevallen hebben de kandidaten de Belgische nationaliteit of zijn ze burger van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat.”

Uittreksel uit de notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Verantwoording

De door het bestuur ontworpen bepaling onder punt 4 omtrent de algemene toelatingsvoorwaarden om een ambt in de gemeente Puurs-Sint-Amunds uit te oefenen stelt dat contractuele betrekkingen toegankelijk zijn voor derdelanders tenzij het om een functie gaat die een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur.

Deze bepaling is strijdig met artikel 10, tweede lid van de Grondwet dat stelt: *“De Belgen zijn gelijk voor de wet; zij alleen zijn tot de burgerlijke en militaire bedieningen benoembaar, behoudens de uitzonderingen die voor bijzondere gevallen door een wet kunnen worden gesteld.”*

De Raad van State heeft dit reeds herhaaldelijk in diverse van haar adviezen bevestigd, onder meer in advies nr. 43.608/3 onder randnr. 13 over het 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 (het betreft een voorloper van het huidige besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, waarnaar het huidige gemeenteraadsbesluit verwijst, maar waarop de Raad van State geen advies heeft afgeleverd):

“Artikel 10, eerste lid, 3/, van het ontwerp bepaalt dat, om toegang te hebben tot een functie bij een gemeentebestuur of een provinciebestuur (hierna: het bestuur), de kandidaten voor een statutaire functie moeten voldoen aan het nationaliteitsvereiste zoals vastgesteld in de Europese en Belgische wetgeving ter zake, en de kandidaten voor een contractuele functie Belg moeten zijn als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de vrijwaring van de belangen van het bestuur.

De afdeling wetgeving heeft in het verleden reeds meermaals gesteld dat krachtens artikel 10, tweede lid, van de Grondwet, naar luid waarvan alleen de Belgen tot de burgerlijke en de militaire bedieningen benoembaar zijn behoudens de uitzonderingen die voor bijzondere gevallen door een wet kunnen worden gesteld, enkel de decreetgever, en niet de Vlaamse Regering kan afwijken van het nationaliteitsvereiste voor benoeming in een overheidsbetrekking. Artikel 10, eerste lid, 3/, dient bijgevolg volledig (7) uit het ontwerp te worden weggelaten.”

Het advies verduidelijkt verder in voetnoot (7):

*“Het nationaliteitsvereiste geldt ook voor contractuele functies. Zie in dat verband: C. HOREVOETS, “La condition de nationalité comme condition d'accès aux emplois publics”, in *Les agents contractuels dans la fonction publique régionale*, Brussel, 1997, 248; B. WEEKERS, “De toegang van niet-Belgen tot de Belgische publieke sector”, *T. Gem.* 2005, (p. 5) 7, inzonderheid randnummer 9. .../..”*

De Vlaamse regering gaat dus dubbel in de fout: zij kan contractuele betrekkingen in overheidsdienst niet toegankelijk verklaren voor derdelanders en mocht ze dat al kunnen, dan dient ze dat bij decreet te doen en niet bij besluit. In de hiërarchie der normen is de Grondwet de hoogste norm en deze kan, althans in een democratisch

Uittreksel uit de notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

rechtsstaat, niet ongedaan worden gemaakt door een eenvoudig besluit van de Vlaamse regering. Dit besluit kan dan ook niet als rechtsbasis dienen om het openbaar ambt in onze gemeente toegankelijk te maken voor derdelanders.

Dit betekent dat contractuele betrekkingen momenteel enkel mogen worden opengesteld voor Belgen en bij uitbreiding onderdanen van landen van de Europese Economische Ruimte of de Zwitserse Bondsstaat. Het amendement brengt de rechtspositieregeling op dit vlak dus in overeenstemming met de Grondwet.

Stemming van amendement 1

Met 7 stemmen voor (Peter Lemmens, Jan Van Camp, Guido Cools, Lavinia De Maeyer, Peggy Seeuws, Linda Caluwaerts, Liliane Mariën), 19 stemmen tegen (Els Goedgezelschap, Koen Van den Heuvel, Yvo Van Damme, Hilde Van der Poorten, Els De Smedt, Ann-Marie Morel, Ronny Tourné, Willem Geeroms, Anne De Ron, Sophie Van Praet, Raf De Blaiser, Eddy Ceurstemont, Patrick Pauwels, Luk Ceurvelt, Els Knoops, Antoaneta Ciuca, Hilde Waumans, Nilüfer Yürük, Robbe Cooremans), 3 onthoudingen (Bart De Schutter, Inge Faes, Heiko Van Muylder)

Amendement 1 wordt **niet goedgekeurd**.

Amendement nr. 2

Artikel 5

In het ontworpen punt 1 de cijfers “15, § 1 en §2” vervangen door de cijfers “15, § 1”.

Verantwoording

De verwijzing naar paragraaf 2 van de taalwet in bestuurszaken is zonder meer foutief omdat deze enkel betrekking heeft op taalgrensgemeenten en de kennis van de tweede taal aldaar, wat niet toepasselijk is in Puurs-Sint-Amands, net zomin als in de andere gemeenten van het arrondissement.

Stemming van amendement 2

Met 7 stemmen voor (Peter Lemmens, Jan Van Camp, Guido Cools, Lavinia De Maeyer, Peggy Seeuws, Linda Caluwaerts, Liliane Mariën), 19 stemmen tegen (Els Goedgezelschap, Koen Van den Heuvel, Yvo Van Damme, Hilde Van der Poorten, Els De Smedt, Ann-Marie Morel, Ronny Tourné, Willem Geeroms, Anne De Ron, Sophie Van Praet, Raf De Blaiser, Eddy Ceurstemont, Patrick Pauwels, Luk Ceurvelt, Els Knoops, Antoaneta Ciuca, Hilde Waumans, Nilüfer Yürük, Robbe Cooremans), 3 onthoudingen (Bart De Schutter, Inge Faes, Heiko Van Muylder)

Amendement 2 wordt **niet goedgekeurd**.

Juridische grond

Volgende bevoegdheidsgrond en regelgeving is van toepassing:

Bevoegdheidsgrond

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 186;

Toepasselijke regelgeving

- Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen van 20 januari 2023.

Uittreksel uit de notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Adviezen

Deze aanpassing van de rechtspositieregeling werd gunstig geadviseerd door het managementteam in zitting van 19 oktober 2023.

Feiten, context en argumentatie

Het Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen van 20 januari 2023 biedt de Vlaamse lokale besturen de mogelijkheid hun rechtspositieregeling te moderniseren en dit op diverse vlakken.

De instroom van nieuwe medewerkers in lokale besturen (o.a. in ons lokaal bestuur) wordt gehinderd door het uitgebreide arsenaal van procedures in de huidige rechtspositieregeling, waardoor we *in de buitenbaan lopen* wat betreft de aanwerving van personeel. Het proces bevat een aantal tijdsremmers (o.a. de verplichte aanwezigheid van een extern lid selectiecommissie, ...) die het proces vertragen. Ook wordt er teveel gefocust op diplomavereisten, terwijl de vereiste kennis in vele gevallen ook kan verworven worden door nuttige ervaring en in de huidige tijd van talentenoorlog gebruiken we best meerdere toegangskanalen: een kwalitatieve selectie moet zorgen voor een doeltreffende selectie. Instroom werd dan ook gekozen als eerste prioriteit omwille van de voormelde redenen en omdat dit in de aanloop naar de verkiezingen door zijn technische aard een eerder neutraal gegeven is.

In het kader van het Decreet Regiovorming hebben de algemeen directeurs van de Regio Rivierenland ervoor geopteerd om in de mate van het mogelijke een gezamenlijke basis van rechtspositieregeling uit te werken voor heel de regio om ongezonde concurrentie tussen de diverse lokale besturen te vermijden en de regiomobiliteit (mobiliteit van personeel tussen de diverse besturen van Rivierenland) te faciliteren. Logischerwijze heeft dit geleid tot een algemene compromistekst waar alle managementteams en diensthoofden HRM van de Regio Rivierenland achter staan. Deze algemene tekst laat de individuele besturen toe hun eigen keuzes te maken in de verdere concretisering, al zal intervisie tussen de HRM-diensten wel stilaan leiden tot gezamenlijke visie.

Het HOC/BOC heeft geleid tot een protocol van niet-akkoord, dat veroorzaakt wordt door de beperkte sociale onderhandelingen op Vlaams niveau en omdat de vakbonden bevreesd zijn voor misbruiken. Zij wensen deze misbruiken, zoals nu het geval is, te vermijden door een gedetailleerde rechtspositieregeling. Dit staat haaks t.o.v. enerzijds het voornemen van een gemeenschappelijke basisregeling op niveau van de Regio Rivierenland, die per definitie eerder algemeen van aard zal zijn en anderzijds een standpunt dat de algemene regeling specifieke concretisering niet in de weg staat wanneer er gevaar is voor misbruiken.

Het vast bureau stelt de raad voor maatschappelijk welzijn dan ook voor de hiernavermelde aanpassing rechtspositieregeling vast te stellen.

Financiële weerslag

Deze aanpassing heeft een daling van de kostprijs tot gevolg omwille van het wegvallen van de kost van een extern lid van de selectiecommissie in heel wat gevallen.

Besluit

Uittreksel uit de notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Met 20 stemmen voor (Els Goedgezelschap, Koen Van den Heuvel, Yvo Van Damme, Hilde Van der Poorten, Ronny Tourné, Raf De Blaiser, Eddy Ceurstemont, Bart De Schutter, Els De Smedt, Inge Faes, Anne De Ron, Patrick Pauwels, Heiko Van Muylder, Ann-Marie Morel, Willem Geeroms, Luk Ceurvelt, Sophie Van Praet, Hilde Waumans, Nilüfer Yürük, Robbe Cooremans), 4 stemmen tegen (Peter Lemmens, Els Knoops, Antoaneta Ciuca, Liliane Mariën), 5 onthoudingen (Jan Van Camp, Guido Cools, Lavinia De Maeyer, Peggy Seeuws, Linda Caluwaerts)

Artikel 1: De volgende bepalingen van de huidige rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel van Puurs-Sint-Amands worden vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit opgeheven:

Artikel 3 tot en met artikel 35.

Artikel 2: De volgende bepalingen worden ingevoegd in de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel van Puurs-Sint-Amands vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit:

Titel 2 : De Loopbaan

Hoofdstuk 1 : Graden

Artikel 3:

§1. Dit artikel is niet van toepassing op: de algemeen directeur, de adjunct-algemeen directeur, de financieel directeur en de adjunct-financieel directeur van de gemeente.

§2. De graden worden ingedeeld in vijf niveaus. De niveaus stemmen, met uitzondering van de niveaus D en E, overeen met een diplomavereiste van een bepaald onderwijsniveau of evenwaardige ervaring.

De niveaus en de diploma's en getuigschriften die ermee overeenstemmen, zijn:

- 1. niveau A: een masterdiploma of een diploma van het universitair onderwijs of een diploma van het hoger onderwijs van twee cycli dat gelijkgesteld is met universitair onderwijs;*
- 2. niveau B: een bachelordiploma of een diploma van het hoger onderwijs van een cyclus of van daarmee gelijkgesteld onderwijs;*
- 3. niveau C: een diploma van het secundair onderwijs of van daarmee gelijkgesteld onderwijs;*
- 4. niveau D: geen diplomavereiste;*
- 5. niveau E: geen diplomavereiste.*

De lijst van erkende diploma's of getuigschriften per niveau, opgenomen in bijlage 2 die bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 is gevoegd, is van overeenkomstige toepassing.

In aanvulling op de lijst vermeld in het derde lid, komen volgende attesten ook in aanmerking:

Uittreksel uit de notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

1. een op de functie afgestemd ervaringsbewijs, uitgereikt overeenkomstig de Vlaamse regelgeving over de titels van beroepsbekwaamheid;

2. een op de functie afgestemd attest van een beroepsopleiding, gevolgd bij een door de Vlaamse Regering erkende instelling voor beroepsopleiding.

Evenwaardige ervaring kan in aanmerking worden genomen, tenzij de kandidaten over een diploma moeten beschikken zoals vereist door de hogere overheid. De bevoegde overheid bepaalt dit bij de vacantverklaring.

Voor de toepassing van dit artikel moeten de kandidaten een selectieproef afleggen die waarborg moet bieden voor de kwaliteit van de aanwervingen zonder diplomavereiste: de selectieproef gaat na of een kandidaat kan functioneren op het niveau van de functie. De proef moet de relevante competenties van de kandidaat testen, dus een CV-screening volstaat niet.

§3. Per niveau worden de graden, in voorkomend geval, hiërarchisch gerangschikt in basisgraden en hogere graden en dit in overeenstemming met het personeelsplan of een ander instrument dat een adequate weergave is van de personeelsbehoefte en de opvolging ervan.

Een functie wordt in een graad gesitueerd op basis van de functiebeschrijving.

De aanstellende overheid kan een samenwerkingsovereenkomst sluiten met andere overheden voor gezamenlijke werving en eventueel gemeenschappelijke wervingsreserves.

Hoofdstuk 2 : Instroom

Artikel 4:

Kandidaten hebben toegang tot een functie bij een bestuur als ze voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. ze vertonen een gedrag dat in overeenstemming is met de eisen van de functie waarvoor ze solliciteren;

2. ze genieten de burgerlijke en politieke rechten;

3. voor een statutaire functie: de kandidaten hebben de Belgische nationaliteit als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur. In de andere gevallen hebben de kandidaten de Belgische nationaliteit of zijn ze burger van een lidstaat van de

Uittreksel uit de notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat;

4. voor een contractuele functie: de kandidaten hebben de Belgische nationaliteit als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur.

De voorwaarde, vermeld in het eerste lid, 1°, wordt, in voorkomend geval, getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister. Als daarop ongunstige vermeldingen voorkomen, mag de kandidaat een schriftelijke toelichting daarover voorleggen waarna de bevoegde overheid een beslissing neemt.

Artikel 5:

Kandidaten komen in aanmerking voor aanwerving als ze voldoen aan de volgende minimale voorwaarden:

- 1. ze beschikken over de vereiste taalkennis, vermeld in artikel 15, §1 en §2, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;*
- 2. met behoud van de toepassing van artikel 11 van dit besluit, slagen de kandidaten voor de selectieprocedure, vermeld in artikel 7, §1, tweede lid, en §2, tweede lid, en artikel 9 van dit besluit;*
- 3. de kandidaten voldoen aan de diplomaverenvereiste voor het niveau waarin de functie zich situeert, aan de ervaringsvereiste of een evenwaardig denkniveau;*
- 4. in voorkomend geval, beschikken de kandidaten over het diploma vereist door de hogere overheid om de functie te mogen uitoefenen.*

Artikel 6:

In afwijking van artikel 5, 2° kan een kandidaat die maximum 3 jaar geleden heeft deelgenomen aan een gelijkwaardige selectieprocedure voor een functie in dezelfde graad als de vacante functie bij het lokaal bestuur, gedeeltelijk of volledig vrijgesteld worden van de deelname aan de nieuwe selectie, als hij daarvoor al slaagde of geschikt bevonden werd. De kandidaat kan een aanvraag tot vrijstelling richten aan de bevoegde overheid. De bevoegde overheid beslist om wel of niet akkoord te gaan met een vrijstelling voor de nieuwe selectie. Voor de nieuwe selectie gelden in dat geval de resultaten die de kandidaat

Uittreksel uit de notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

behaalde voor de eerder afgelegde overeenstemmende proeven.

In afwijking van artikel 5, 2°, is het personeelslid dat in een deeltijdse functie werkt nadat het geslaagd is voor selectieproeven voor die functie, vrijgesteld van nieuwe selectieproeven als de wekelijkse prestaties binnen die functie uitgebreid worden of als die functie voltijds wordt.

Artikel 7:

§1. Een kandidaat voor de functie van (adjunct-)algemeen directeur die door aanwerving wordt ingevuld, is houder van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

Binnen de grenzen van deze rechtspositieregeling, volgt de selectie voor de aanwerving in de functie van (adjunct-)algemeen directeur dezelfde selectieprocedure als die van toepassing op het overige personeel.

De selectietechnieken voor de functie van (adjunct-)algemeen directeur bevatten in elk geval een test die de management- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst.

De test die de management- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst, wordt in elk geval uitbesteed aan een extern selectiebureau.

§2. Een kandidaat voor de functie van (adjunct-)financieel directeur die door aanwerving wordt ingevuld, is houder van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

Binnen de grenzen van deze rechtspositieregeling, volgt de selectie voor de aanwerving in de functie van (adjunct-)financieel directeur dezelfde selectieprocedure als die van toepassing op het overige personeel.

De selectietechnieken voor de functie van (adjunct-)financieel directeur bevatten in elk geval een proef die het financieel-economisch inzicht van de kandidaten toetst.

De selectietechnieken voor de functie van (adjunct-)financieel directeur kunnen een test bevatten die de management- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst. De test die de management- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst, wordt in elk geval uitbesteed aan een extern selectiebureau.

Artikel 8:

Vóór elke aanwerving wordt de functie die wordt ingevuld extern bekendgemaakt met een oproep tot kandidaten.

Uittreksel uit de notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

De vacatures worden ten minste in één bekendmakingskanaal bekendgemaakt.

De volgende informatie wordt ter beschikking gesteld van de kandidaten:

- 1. de wijze van en termijn voor de kandidaatstelling;*
- 2. de aard, het prestatieregime en de duurtijd van de tewerkstelling;*
- 3. de functievereisten en functievoorwaarden;*
- 4. de salarisschaal;*
- 5. of er een diploma is vereist of evenwaardige ervaring of een evenwaardig denkniveau;*
- 6. of er een wervingsreserve wordt aangelegd;*
- 7. de wijze waarop de functie wordt ingevuld: aanwerving, bevordering, interne of externe mobiliteit, of een combinatie van voormelde procedures;*
- 8. de selectieprocedure en de daaraan verbonden termijnen.*

In de volgende gevallen is het eerste lid niet van toepassing:

- 1. de bevoegde overheid beslist bij de bekendmaking om een beroep te doen op een bestaande wervingsreserve die geldig is voor de functie die wordt ingevuld;*
- 2. de wekelijkse prestaties van een deeltijdse functie worden uitgebreid of die functie wordt omgezet in een voltijdse functie. Als verschillende personeelsleden deeltijds werken in een functie van dezelfde graad, richt de bevoegde overheid een oproep tot die personeelsleden om de extra uren te vervullen. Ze maakt haar keuze op basis van een vergelijking van de kandidaturen.*

Voor de aanwerving van moeilijk rekruteerbare functies kan de bevoegde overheid bepalen dat er gebruik gemaakt wordt van een permanente vacantverklaring of een versnelde aanwervingsprocedure.

Artikel 9:

Voor de aanvang van een selectie en binnen de grenzen van de algemene regels, stelt de bevoegde overheid de concrete selectieprocedure, waaronder de selectiecriteria, de selectietechnieken en de concrete samenstelling van de selectiecommissie vast.

De leden van de raad en het uitvoerende orgaan van het bestuur kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in het kader van een selectieprocedure voor het eigen bestuur.

De selectiecommissie maakt bij het afsluiten van de selectieprocedure een gemotiveerd en

Uittreksel uit de notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

geïntegreerd eindverslag op met vermelding van de deelresultaten en het eindresultaat van de kandidaat.

De bevoegde overheid stelt, binnen de algemene regels, vermeld in het eerste lid, de meest geschikte kandidaat aan, op basis van het verslag, vermeld in het derde lid.

Alle geslaagde kandidaten die niet werden aangesteld maar wel geschikt bevonden tijdens de selectieprocedure, nemen we op in een (tussentijdse) wervingsreserve.

De bevoegde overheid bepaalt bij vacantverklaring:

☐ van een specifieke functie of er een wervingsreserve wordt aangelegd;

☐ van een generieke functie of voor toekomstige vacatures een wervingsreserve wordt aangelegd;

De bevoegde overheid bepaalt hoelang deze (tussentijdse) wervingsreserve geldig blijft. De aanvangsdatum start op datum van het eindrapport van de oorspronkelijke selectie.

Om kandidaten uit de (tussentijdse) wervingsreserve aan te stellen, kunnen een of meerdere bijkomende proeven georganiseerd worden.

Ben je als kandidaat niet weerhouden voor een nieuwe functie, dan kom je opnieuw in de (tussentijdse) wervingsreserve terecht.

Weiger je als kandidaat tweemaal een aanbod tot aanstelling, dan kan je worden verwijderd uit de (tussentijdse) wervingsreserve.

Artikel 10:

De kandidaten worden schriftelijk (op papier of digitaal) op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie.

Artikel 11:

Er kan afgeweken worden van de bepalingen over de bekendmaking en de selectie, vermeld in artikel 5,2°, en artikel 8 en 9:

- 1. voor de aanwerving in contractuele functies die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen conform hogere regelgeving;*
- 2. voor een vervangingsovereenkomst, overeenkomstig de bepalingen van artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;*
- 3. voor de aanwerving in contractuele functies die ingesteld worden ter uitvoering van*

Uittreksel uit de notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

projecten die maximaal twee jaar duren.

4. voor de aanwerving van personen met een arbeidshandicap, vermeld in dit besluit.

Artikel 3: De volgende artikelen worden als volgt aangepast:

Artikel 38: De kandidaten moeten voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de aanwervingsvoorwaarden bepaald artikelen 4 en 5 evenals aan de eventuele specifieke voorwaarden.

Bij de toepassing van de selectieproeven worden de hinderpalen die verbonden zijn met de handicap, door redelijke aanpassingen verholpen.

Artikel 100 §2:

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

- 1. 1. de vast aangestelde statutaire personeelsleden van het bestuur die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;*
- 2. 2. de contractuele personeelsleden van het bestuur die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:*

a. ze zijn na 1 januari 2009 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in artikelen 8, 9 en 10, en ze hebben de inwerkperiode beëindigd;

b. ze zijn voor 1 januari 2009 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen.

Artikel 103: De algemene bepalingen vastgesteld in de artikelen 8, 9 en 10 over de selectieprocedure bij aanwerving, zijn van overeenkomstige toepassing op de selecties in het kader van een bevorderingsprocedure.

Artikel 109, §2 : functies

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

- 1. 1. de vast aangestelde statutaire personeelsleden van het bestuur die aan de voorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;*
- 2. 2. de contractuele personeelsleden van het bestuur die aan de voorwaarden voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:*

a. ze zijn na 1 januari 2009 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in de artikelen 8, 9 en 10, en ze hebben de inwerkperiode beëindigd;

b. ze zijn voor 1 januari 2009 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen.

Uittreksel uit de notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

De procedure van interne personeelsmobiliteit is niet van toepassing op de van algemeen directeur, adjunct algemeen directeur, financieel directeur en adjunct financieel directeur.

Artikel 4: Dit leidt tot de in bijlage gevoegde gecoördineerde versie van de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel van Puurs-Sint-Amands worden vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit. Deze bijlage maakt integraal deel uit van het besluit.

Artikel 5: Dit besluit treedt in werking op 25 november 2023.

Vastgesteld te Puurs-Sint-Amands in zitting als vermeld.

(get.) Raoul Paridaens
Algemeen directeur,

(get.) Els Goedgezelschap
Voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn,

Voor éénsluitend afschrift,
Puurs-Sint-Amands, 22.11.2023

Raoul Paridaens,
Algemeen directeur

Els Goedgezelschap,
Voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn