

Uittreksel uit de notulen van het college van burgemeester en schepenen
van 20 maart 2019

Digitale ondertekening namens het college:

burgemeester,
Jan Seynhaeve

algemeen directeur,
Kurt Parmentier

Aanwezig

Jan Seynhaeve, burgemeester
Mathieu Desmet, Kevin Defieeuw, Geert Breughe, Lobke Maes, Bernard Galle, schepenen
Kurt Parmentier, algemeen directeur

Verontschuldigd

Stijn Tant, Frank Acke, schepenen

Wijziging rechtspositieregeling gemeentepersoneel

Feiten, context en argumentatie

Volgende voorstellen tot wijziging van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel worden voorgelegd ter goedkeuring:

1. Inschrijven van de mogelijkheid tot het afwijken van de diplomavereiste die geldt als aanwervingsvoorwaarde
2. Maatregelen op vlak van aanwervingsbeleid knelpuntberoepen.

1) Inschrijven van de mogelijkheid tot het afwijken van de diplomavereiste die geldt als aanwervingsvoorwaarde

Voor de motivering wordt verwezen naar de beslissing van het college van burgemeester en schepenen van 30 januari 2019, waarbij beslist werd om de mogelijkheid tot het afwijken van de diplomavereiste voor te leggen aan de vakorganisaties. Het voorstel werd voorgelegd aan het themateam Personeel dat het voorstel gunstig adviseerde en aan de vakorganisaties op 20 februari 2019. ACV Openbare Diensten gaat akkoord met het voorstel, met enkel de vraag om de vrijstellingsperiode inzake deelname aan de niveau- en/of capaciteitstest te verhogen van 3 jaar tot 5 jaar.

2) Maatregelen op vlak van aanwervingsbeleid knelpuntberoepen

Op de arbeidsmarkt is sinds jaren een tekort aan invulling van bepaalde functies, voornamelijk in de zorg (verpleegkundigen, kinesitherapeuten), maar ook daarbuiten

(vb. functie van chef-kok, hulpkok, maatschappelijk werker). Vervangingen vinden voor tijdelijk - al of niet langdurig - afwezige personeelsleden in de woonzorgcentra of zelfs vacante functies invullen is bijzonder moeilijk.

De arbeidsmarkt is heel krap en de concurrentie om beschikbare kandidaten aan te werven is scherp, waarbij een openbaar bestuur moet werven vanuit een omstandiger aanwervingsprocedure, die de gelijke toegang tot het openbaar ambt moet waarborgen. Er is nood aan een soepele aanwervings- en selectieprocedure voor bepaalde functies, zoals onder andere het verplegend personeel.

De huidige aanwervings- en selectieprocedures worden als onvoldoende flexibel en aantrekkelijk ervaren in vergelijking met de procedures van andere werkgevers uit de openbare en private sector.

Er worden hieronder een aantal maatregelen voorgesteld aan het bestuur om zich als werkgever aantrekkelijker te profileren. De behoefte aan maatregelen situeert zich voornamelijk in de zorg, maar kan ook toegepast worden binnen het volledige personeelsbeleid van gemeente en OCMW.

De maatregelen situeren zich op vlak van het aanwervingsbeleid. Voor het personeel dat onder het toepassingsgebied valt van de rechtspositieregeling van de woonzorgcentra, de dienst Thuiszorg, de groep van assistentiewoningen en de dienstencentra worden ook maatregelen op vlak van het verloningsbeleid voorgesteld.

De maatregelen werden ter onderhandeling voorgelegd aan de vakorganisaties op 19 maart 2019 (zie voorstel als bijlage toegevoegd). Er werd een protocol van akkoord afgesloten met ACV Openbare Diensten.

I. Maatregelen op vlak van het aanwervingsbeleid

a) Versoepeling samenstelling selectiecommissie:

De mogelijkheid wordt voorzien om voor specifieke functies de selectiecommissie samen te stellen met enkel interne leden. De commissie kan zetelen, mits 2 leden aanwezig zijn. Op die manier kan de selectiecommissie vlot samengesteld worden en vlot bijeengeroepen worden. Dit impliceert een wijziging van artikel 14, §1 en van artikel 31, §4 van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

b) Eenvoudigere selectietechnieken:

De selectieprocedure kan voor specifieke functies vereenvoudigd worden door een gestructureerd interview in te voeren als selectietechniek i.p.v. een selectieprogramma, bestaande uit een schriftelijke/praktische proef en mondelinge proef. Dit is op te nemen in het selectieprogramma voor de desbetreffende functie. Na overleg met de vakorganisaties wordt deze vereenvoudiging op vandaag voorzien voor de verpleegkundigen.

Deze maatregel houdt geen wijziging van de rechtspositieregeling in, maar vergt, indien het gaat over een selectieprocedure voor een gemeentelijke functie, een beslissing van het college van burgemeester en schepenen inzake vastlegging selectieprogramma.

c) Invoeren van permanente vacantverklaring:

De functie wordt vacant verklaard en kandidaten kunnen zich tijdens een periode van lopende vacantverklaring op soepele wijze kandidaat stellen. Dit impliceert het invoeren van 'Hoofdstuk IIIbis. Permanente vacantverklaring' onder 'Titel II. De Loopbaan' van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, omvattende artikel 29bis.

Het managementteam gaf gunstig advies over bovenvermelde voorontwerpen van wijziging van rechtspositieregeling gemeentepersoneel.

De gemeenteraad besliste op 8 maart 2019 om de bevoegdheid tot het vaststellen of wijzigen van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel te delegeren aan het college van burgemeester en schepenen.

Vorige beslissingen

- Beslissing van de gemeenteraad van 8 maart 2019: delegatie vastlegging/wijziging personeelsreglementering.
- Beslissing van het college van burgemeester en schepenen van 30 januari 2019: afwijken van de diplomavooraarde die geldt als aanwervingsvoorwaarde.
- Beslissing van de gemeenteraad van 29 december 2008 en wijzigingen: goedkeuring rechtspositieregeling gemeentepersoneel.

Bijlagen

- Voorstel inzake aanwervings- en verloningsbeleid, voorgelegd aan de vakorganisaties.
- Protocol van akkoord van ACV Openbare Diensten.
- Advies van het managementteam.

Hogere regelgeving

- Decreet lokaal bestuur.

Beslissing

Artikel 1

Volgende wijzigingen van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel worden goedgekeurd:

1) Invoering van artikel 7bis:

Artikel 7bis. Het college van burgemeester en schepenen kan bepalen dat kandidaten die niet voldoen aan de diplomavereiste die als aanwervingsvoorwaarde geldt voor de functies van niveau A, B en C, in aanmerking komen voor aanwerving. Die afwijking van de diplomavereiste is uitzonderlijk en op grond van vooraf vastgestelde objectieve criteria mogelijk als de functie noch op basis van de functieomschrijving, noch krachtens een reglementering van de hogere overheid een diploma vergt.

- Voor de toepassing van het eerste lid komt een kandidaat die niet over het vereiste diploma beschikt in aanmerking als hij, ofwel:
 1. voldoet aan een vereiste inzake relevante beroepservaring en slaagt voor een niveau- of capaciteitstest;
 2. beschikt over een op de functie afgesteld ervaringsbewijs, uitgereikt overeenkomstig de Vlaamse regelgeving over de titels van beroepsbekwaamheid;
 3. beschikt over een op de functie afgestemd attest van een beroepsopleiding, die hij gevolgd heeft bij een door de Vlaamse regering erkende instelling voor beroepsopleiding.

In voorkomend geval beslist de aanstellende overheid voor de vacantverklaring van de functie of de kandidaten die niet aan de diplomavereiste beantwoorden in aanmerking komen voor aanwerving.

De kandidaat die een attest of getuigschrift voorlegt waaruit blijkt dat hij voor dezelfde of voor een vergelijkbare functie bij dezelfde of bij een andere overheid al eerder geslaagd is voor een niveau- of capaciteitstest behoudt het gunstige resultaat daarvan en wordt vrijgesteld van een nieuwe deelname aan een niveau- of capaciteitstest. De maximale duur van de vrijstelling bedraagt 5 jaar.

2) Wijziging van artikel 14, §1 van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel als volgt:

Artikel 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° Ten minste een derde van de leden zijn deskundigen die extern zijn aan het eigen gemeentebestuur, en, in het geval van gezamenlijke selecties door de gemeente en het lokale OCMW, aan de lokale besturen.

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° de leden van de gemeenteraad en van het college van burgemeester en schepenen, kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie voor het eigen gemeentebestuur.

6° de algemeen directeur en het diensthoofd Personeel kunnen als waarnemer zetelen in de selectiecommissie.

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

3) Wijziging van artikel 31, §4 van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel als volgt:

Artikel 31, §4. De selectie gebeurt door een selectiecommissie, die samengesteld wordt door de aanstellende overheid. Ze bestaat uit minimaal drie personen, waarvan minimaal 2 aanwezig. Bij de samenstelling van de commissie dient de aanstellende overheid rekening te houden met het organogram.

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

4) Het invoeren van een Hoofdstuk IIIbis. Permanente vacantverklaring onder Titel II. De Loopbaan van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel:

Hoofdstuk IIIbis. Permanente vacantverklaring

Artikel 29bis, §1. Het college van burgemeester en schepenen kan bepalen dat voor knelpuntberoepen gewerkt wordt met een permanente vacantverklaring, waarbij sollicitanten met het juiste diploma telkens uitgenodigd worden voor een selectiegesprek. Er wordt uitgegaan van de lijst van knelpuntberoepen opgesteld door de VDAB.

§2. In geval van permanente vacantverklaring wordt het vacaturebericht permanent op de gemeentelijke website geplaatst. Op regelmatige tijdstippen kunnen ook vacatureberichten opgenomen worden in plaatselijke en regionaal verschijnende kranten of weekbladen.

§3. Er wordt geen uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen bekend gemaakt.

§4. Er kan gekozen worden om in hetzelfde vacaturebericht te vermelden dat de selectie voor zowel deeltijdse als voltijdse betrekkingen kan gelden.

§5. Kandidaten kunnen solliciteren via een per post aangetekende sollicitatiebrief, door afgifte van een sollicitatiebrief tegen ontvangstbewijs, door digitale afgifte van een sollicitatiebrief of door zich fysiek aan te bieden voor een vacature.

§6. Iedere kandidaat die zich aanbiedt, wordt uitgenodigd om deel te nemen aan de selectieprocedure. Op regelmatige tijdstippen worden selectieprocedures voorzien.

§7. De kandidaten leveren het bewijs dat ze voldoen aan de diplomavereiste uiterlijk op de datum van indiensttreding. De aanstellende overheid beslist voor de aanstelling over de geldigheid van de voorgelegde diploma's. Indien het diploma niet geldig is, dan kan de kandidaat niet aangesteld worden ongeacht het behaalde resultaat.

§8. Het college van burgemeester en schepenen kan beslissen dat na een selectieprocedure de permanente vacantverklaring wordt ingetrokken.