

SERVICE PUBLIC FEDERAL ECONOMIE,  
P.M.E., CLASSES MOYENNES ET ENERGIE

F. 2011 — 1792 (2011 — 1690) [C — 2011/11253]

**23 JUNI 2011. — Arrêté royal portant prolongation de l'application de la loi du 22 juillet 2009 relative à l'obligation d'incorporation de biocarburant dans les carburants fossiles mis à la consommation. — Erratum**

Au niveau des signatures à la page 37981 du *Moniteur belge* du 30 juin 2011, l'arrêté du 23 juin 2011 portant prolongation de l'application de la loi du 22 juillet 2009 relative à l'obligation d'incorporation de biocarburant dans les carburants fossiles mis à la consommation. La signature du Ministre de la Justice a été reprise erronément. Il convient de supprimer aux lignes 38 et 39 la signature du Ministre de la Justice, S. DE CLERCK.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST ECONOMIE,  
K.M.O., MIDDENSTAND EN ENERGIE

N. 2011 — 1792 (2011 — 1690) [C — 2011/11253]

**23 JUNI 2011. — Koninklijk besluit houdende verlenging van de toepassing van de wet van 22 juli 2009 houdende verplichting tot bijmenging van biobrandstof in de tot verbruik uitgeslagen fossiele motorbrandstoffen. — Erratum**

Op het vlak van de handtekeningen op bladzijde 37981 van het *Belgisch Staatsblad* van 30 juni 2011, bij het besluit van 23 juni 2011 houdende verlenging van de toepassing van de wet van 22 juli 2009 betreffende de verplichte bijmenging in de fossiele brandstoffen die voor verbruik uitgeslagen worden, werd de handtekening van de Minister van Justitie verkeerdelijk opgenomen. In de regels 38 en 39 past het de handtekening van de Minister van Justitie, S. DE CLERCK te schrappen.

**GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION  
GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN  
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN**

**VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE**

**VLAAMSE OVERHEID**

N. 2011 — 1793

[C — 2011/35534]

**20 MEI 2011. — Besluit van de Vlaamse Regering houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de externe personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied**

**VERSLAG AAN DE VLAAMSE REGERING**

Dames en heren,

Het besluit van de Vlaamse Regering houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de externe personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied geeft uitvoering aan artikel 116, § 2, van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, aan artikel 112, § 2, van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en aan artikel 115, § 3, van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (verder het O.C.M.W.-decreet te noemen). Die bepalingen machtigen de Vlaamse Regering om de externe personeelsmobiliteit te regelen.

Artikel 116, § 1 en § 2, van het Gemeentedecreet, artikel 112, § 1 en § 2, van het Provinciedecreet en artikel 115, § 1, § 2, en § 3, van het O.C.M.W.-decreet bieden de rechtsgrond voor genoemd besluit voor zover het de rechtspositieregels vaststelt die bij externe personeelsmobiliteit van toepassing zijn. De ontworpen regeling van externe personeelsmobiliteit is ook van toepassing op personeel van een autonoom gemeente- of provinciebedrijf en op personeel van een O.C.M.W.-vereniging in betrekkingen die niet bestaan bij de gemeente, de provincie of het O.C.M.W.. De rechtstoestand van dat personeel wordt vastgesteld respectievelijk in artikel 241, § 2, van het Gemeentedecreet, artikel 234, tweede lid, van het Provinciedecreet en artikel 229, § 1, van het O.C.M.W.-decreet. Die artikelen leveren samen met artikel 20 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen voor dat personeel de juridische grondslag voor de in dit besluit ontworpen externe mobiliteitsregeling.

Artikel 115 van het O.C.M.W.-decreet werd met ingang van 1 januari 2011 volledig in werking gesteld door artikel 157, 2°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (*Belgisch Staatsblad* van 3 december 2010).

**1. Externe personeelsmobiliteit in beleidsteksten**

Artikel 116, § 2 van het Gemeentedecreet bepaalt: « De Vlaamse Regering neemt de nodige maatregelen voor de externe mobiliteit van het gemeentepersoneel. » Dezelfde bepaling vinden we terug in het Provinciedecreet voor « het provinciepersoneel » en in het O.C.M.W.-decreet voor « het personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn ».

De memorie van toelichting bij artikel 116 van het Gemeentedecreet omschrijft de externe personeelsmobiliteit als volgt: « Met 'externe mobiliteit' wordt in de tweede paragraaf bedoeld de mobiliteit tussen betrekkingen bij verschillende overheden en tussen de rest van de publieke sector. » De externe personeelsmobiliteit wordt daarbij beschouwd als een tegenhanger van de interne personeelsmobiliteit, waarvoor de minimale voorwaarden in de rechtspositieregeling worden vastgesteld.

De externe personeelsmobiliteit is dan ook een aandachtspunt in het regeerakkoord 2009-2014 van de Vlaamse Regering. Dat akkoord vermeldt: « We moeten verder investeren in talentrijke, geëngageerde personeelsleden, die via interne mobiliteit en herschikkingen breed inzetbaar zijn, ook tussen en binnen de bestuurslagen. »

De beleidsnota Binnenlands Bestuur 2009-2014 concretiseert het principe van de externe personeelsmobiliteit en stelt een regeling in het vooruitzicht voor de externe personeelsmobiliteit tussen de bovenvermelde lokale en provinciale overheden enerzijds en tussen de bovenvermelde lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid (DVO) anderzijds. Dit principe werd ook overgenomen in de beleidsnota Bestuurszaken 2009-2014 : « Bij het uittekenen van een personeelsbeleid wordt rekening gehouden met aandachtspunten uit de personeelspeiling : o.m. het mogelijk maken van voldoende mobiliteit. Er komen bijkomende initiatieven om de uitwisselbaarheid van het personeel te vergroten, ook over de bestuurslagen heen. »

Vermelden we nog dat de regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen de gemeente en haar O.C.M.W. een afspraak is in het sectoraal akkoord 2008-2013 van 19 november 2008 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen. Daarin wordt de personeelsmobiliteit tussen gemeente en O.C.M.W. opgevat als een regeling met het oog op een soepele inzet van het personeel, waarbij :

- « personeelsleden van de gemeente zich kandidaat kunnen stellen voor interne vacatures bij het O.C.M.W. of omgekeerd via deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit of van bevordering;
- gemeentebestuur en O.C.M.W. van die gemeente gezamenlijk aanwervingsprocedures kunnen opzetten en gemeenschappelijke wervingsreserves kunnen aanleggen. »

De Vlaamse Regering honoreert die afspraak in dit besluit.

Op vraag van de betrokken overheden worden ook de autonome gemeentebedrijven en de autonome provinciebedrijven in de regeling betrokken. Hetzelfde geldt voor de O.C.M.W.-vereniging.

Op verzoek van de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers in het comité C1 voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, wordt een algemene mobiliteitsregeling gecreëerd waaraan alle lokale en provinciale overheden op een of andere manier kunnen participeren.

De meerwaarde van een mobiliteitsregeling tussen de lokale en provinciale overheden onderling en tussen de lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling bestaat erin dat de overheden doelgericht en op een kostenbesparende manier profielen kunnen aantrekken met een specifieke knowhow en ervaring in de openbare sector, die wellicht minder op de algemene arbeidsmarkt aanwezig zijn en waarover ze op dat ogenblik ook niet intern beschikken. Voor de personeelsleden van de betrokken overheden gaat het over een verbreding van de loopbaankansen en mogelijkheden om een meer gevarieerde ervaring op te doen.

Voor de gemeenten en O.C.M.W.'s kan de mobiliteitsregeling ook een instrument zijn ter bevordering van de samenwerking tussen gemeente en O.C.M.W.

## 2. Uitvoering beleidsafspraken

De externe personeelsmobiliteit tussen bepaalde lokale overheden onderling en tussen bepaalde lokale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid wordt uitgewerkt in dit besluit van de Vlaamse Regering voor de lokale sector. Voor de personeelsmobiliteit vanuit bepaalde lokale overheden naar de diensten van de Vlaamse overheid wordt een afzonderlijk besluit tot aanvulling van het Vlaams Personeelsstatuut getroffen.

De timing van de regeling van de externe personeelsmobiliteit houdt rekening met de uitvoering van artikel 115, § 1 en § 2, van het O.C.M.W.-decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn. De minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de O.C.M.W.'s vormen immers samen met de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en de rechtspositieregeling van het gemeente- en provinciepersoneel en samen met de organieke decreten de basis waarop de externe personeelsmobiliteit geënt wordt.

Het besluit is zo opgevat dat het aan de betrokken overheden een menu van mogelijkheden aanbiedt.

De volgende lokale en provinciale overheden worden in dit besluit betrokken bij de externe mobiliteit : de gemeenten, de provincies, de O.C.M.W.'s, de O.C.M.W.-verenigingen, vermeld in titel VIII, hoofdstuk I, van het O.C.M.W.-decreet, de autonome gemeentebedrijven (AGB's) en de autonome provinciebedrijven (APB's).

Daarnaast heeft de regeling betrekking op het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid (DVO).

Wat de O.C.M.W.-verenigingen betreft maakt artikel 219 van het O.C.M.W.-decreet het onderscheid tussen :

- de O.C.M.W.-vereniging met het O.C.M.W. als enig lid;
- de O.C.M.W.-vereniging met andere O.C.M.W.'s en/of andere openbare besturen, en/ of andere rechtspersonen die geen winstoogmerk hebben;
- de O.C.M.W.-vereniging van beide types, die opgericht is met het oog op het exploiteren van een ziekenhuis of van een gedeelte van een ziekenhuis. Dat is de vereniging met de titel 'autonome verzorgingsinstelling of A.V.'

Het O.C.M.W.-decreet regelt ook O.C.M.W.-verenigingen naar privaatrecht. In dit besluit worden alleen de O.C.M.W.-verenigingen, vermeld in titel VIII, hoofdstuk I, van het O.C.M.W.-decreet bedoeld. Het gaat dus om de verenigingen met een publiekrechtelijke status en niet om verenigingen naar privaatrecht.

Het betreft telkens lokale en provinciale overheden met een grote onderlinge verwantschap op het gebied van de rechtspositieregeling van hun personeel.

De ziekenhuisverenigingen, vermeld in artikel 219 van het O.C.M.W.-decreet, en het O.C.M.W.-ziekenhuis in eigen beheer, vermeld in artikel 218 van het O.C.M.W.-decreet, worden niet in de mobiliteitsregeling van dit besluit opgenomen.

De interlokale samenwerkingsverbanden maken evenmin deel uit van de regeling. Het decreet van 6 juli 2001 houdende de Intergemeentelijke Samenwerking bevat daarvoor namelijk geen juridische grondslag.

Ook de betrekkingen van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, O.C.M.W.-secretaris en financieel beheerder van het O.C.M.W. en de betrekkingen van provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie zijn uitgesloten van de mobiliteitsregelingen in dit besluit.

## 3. Concrete vormgeving van de externe personeelsmobiliteit in het besluit

De externe personeelsmobiliteit krijgt op twee verschillende manieren vorm. De regeling maakt een onderscheid tussen :

1° externe personeelsmobiliteit die zich uitsluitend afspeelt tussen lokale of provinciale overheden met hetzelfde werkingsgebied (hoofdstuk 2 en 3)

2° externe personeelsmobiliteit tussen lokale en provinciale overheden die niet hetzelfde werkingsgebied hebben, en tussen diezelfde overheden en de diensten van de Vlaamse overheid (hoofdstuk 4).

In zijn advies 49.462/3 van 19 april 2011 suggereerde de Raad van State met het oog op terminologische aansluiting op de bovengenoemde organieke decreten om voor beide vormen van mobiliteit de bewoording 'externe personeelsmobiliteit' te gebruiken en het onderscheid tussen de ene en de andere regeling op een andere manier duidelijk te maken dan het geval was in de ontwerp tekst. Het besluit drukt het onderscheid tussen beide vormen van personeelsmobiliteit uit door uitdrukkelijk aan te geven dat de ene regeling uitsluitend van toepassing is op lokale en provinciale overheden met hetzelfde werkingsgebied en de andere regeling uitsluitend op overheden die niet hetzelfde

werkingsgebied hebben. In hoofdstuk 4 blijft niettemin de formulering 'procedure van externe personeelsmobiliteit' behouden om aan te geven dat er, voor de personeelsmobiliteit in de context van dat hoofdstuk, een specifieke procedure voor de vervulling van betrekkingen wordt gecreëerd, die zich onderscheidt van de procedure van interne personeelsmobiliteit, van de bevorderingsprocedure en van de aanwervingsprocedure, waarvan sprake in hoofdstuk 2 en hoofdstuk 3.

Het besluit bestaat uit vijf hoofdstukken.

Het eerste hoofdstuk bevat alleen een aantal definities.

Voor een goed begrip van het besluit is de definitie van 'de bevoegde raden' in artikel 1, 5° van belang. Daarin wordt weergegeven welk bestuursorgaan voor welk personeel bevoegd is om de mobiliteitsregeling in de rechtspositieregeling vast te stellen. De regeling van hoofdstuk 2 (personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied) en van hoofdstuk 4 (personeelsmobiliteit tussen overheden die niet hetzelfde werkingsgebied hebben) is namelijk afhankelijk van de verwerking daarvan in de plaatselijke rechtspositieregelingen.

Daarnaast bevat dit hoofdstuk in de punten 6°, 7° en 8° van artikel 1, de juridische referenties voor 'de procedure van interne personeelsmobiliteit', 'de bevorderingsprocedure' en 'de aanwervingsprocedure'. Daarmee worden alleen de procedures bedoeld die in de plaatselijke rechtspositieregeling vastgesteld zijn met toepassing van de hogere regelgeving.

De genoemde procedures zijn geregeld in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, het provinciepersoneel en het O.C.M.W.-personeel op basis van de volgende besluiten :

1° 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;

2° het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

De bepalingen in de plaatselijke rechtspositieregeling over die procedures op zich zijn in principe op grond van artikel 241 van het Gemeentedecreet ook van overeenkomstige toepassing op het personeel van het autonome gemeentebedrijf en op grond van artikel 234 van het Provinciedecreet ook op het personeel van het autonome provinciebedrijf. Het personeel van de O.C.M.W.-vereniging is op grond van artikel 229 van het O.C.M.W.-decreet onderworpen aan de rechtspositieregeling van het personeel van het O.C.M.W. van de gemeente die als zetel van de vereniging fungeert. De procedureregels zijn via die rechtspositieregeling van het O.C.M.W.-personeel ook van overeenkomstige toepassing op het personeel van een O.C.M.W.-vereniging. De bevoegde raden moeten ze dus overnemen in de rechtspositieregeling van het AGB, APB, de O.C.M.W.-vereniging.

Hoofdstuk 2 regelt uitsluitend de externe personeelsmobiliteit tussen de lokale en provinciale overheden van hetzelfde werkingsgebied.

De betrokken lokale overheden zijn :

- de gemeente, haar AGB of AGB's, haar O.C.M.W., de O.C.M.W.-vereniging met het O.C.M.W. als enig lid of met het eigen O.C.M.W. en de eigen gemeente als enig lid;
- de provincie en haar APB of APB's.

Alleen de O.C.M.W.-vereniging met het eigen O.C.M.W. of met het eigen O.C.M.W. en de eigen gemeente als enig lid krijgt een plaats in dit hoofdstuk, dat de territoriaal gebonden personeelsmobiliteit regelt. De overige O.C.M.W.-verenigingen zijn immers geen overheden 'van hetzelfde werkingsgebied'. Ze bedienen meerdere O.C.M.W.'s en gemeenten.

De externe personeelsmobiliteit neemt hier de vorm aan van deelname bij de andere overheid aan de procedure van interne personeelsmobiliteit of aan de bevorderingsprocedure. De mobiliteitsregeling van dit hoofdstuk komt erop neer dat het rekruteringsveld voor de betrokken lokale en provinciale overheden verbreed wordt tot de overheden van hetzelfde werkingsgebied.

Dit hoofdstuk regelt ook op eenduidige wijze bepaalde gevolgen van de overstap van de ene overheid naar de andere.

Hoofdstuk 3 behandelt voor bepaalde, organiek met elkaar verbonden lokale en provinciale overheden enkele maatregelen ter ondersteuning van de externe personeelsmobiliteit, namelijk de gezamenlijke organisatie van selecties, en de gemeenschappelijke wervingsreserves. Het betreft die overheden waarvoor de organieke decreten expliciet melding maken van 'betrekkingen die ook bestaan bij', dus van betrekkingen die voor beide overheden gemeenschappelijk zijn. Dat is het geval voor de gemeente en haar AGB of AGB's (artikel 241, Gemeentedecreet), de gemeente en haar O.C.M.W. (artikel 104, O.C.M.W.-decreet) en de provincie en haar APB (artikel 234 Provinciedecreet). Hoofdstuk 3 geldt dus niet alleen uitsluitend voor overheden met hetzelfde werkingsgebied, maar ook uitsluitend voor de betrekkingen die gemeenschappelijk zijn voor de betrokken overheden. Het toepassingsgebied van hoofdstuk 3 beperkt zich dan ook tot de gemeente, het O.C.M.W. en het AGB en de provincie en het APB. In tegenstelling tot hoofdstuk 2, behoort de O.C.M.W.-vereniging niet tot het toepassingsgebied van hoofdstuk 3.

De flankerende maatregelen vergemakkelijken het voor de gemeente en haar O.C.M.W. en de gemeente, respectievelijk provincie en haar AGB, respectievelijk APB om een beroep te doen op elkaars personeel voor de vervulling van een vacature in gemeenschappelijke betrekkingen. Het besluit tekent daarvoor een scenario uit.

De hoofdstukken 2 en 3 komen mutatis mutandis in de plaats van het koninklijk besluit nr. 519 tot regeling van de vrijwillige mobiliteit tussen de statutaire personeelsleden van de gemeenten en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn die eenzelfde werkingsgebied hebben, dat opgeheven werd door artikel 157 van bovenvermeld besluit rechtspositieregeling O.C.M.W.-personeel van 12 november 2010. Artikel 157 stelt namelijk de opheffingsbepalingen van artikel 277, 3° en 4°, van het O.C.M.W.-decreet in werking op de dag die volgt op de bekendmaking van het besluit van 12 november 2010 in het *Belgisch Staatsblad*. In de praktijk is dat met ingang van 4 december 2010.

Zoals eerder vermeld, zijn de betrekkingen van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, O.C.M.W.-secretaris en financieel beheerder van het O.C.M.W. en van provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie in de huidige stand van zaken uitgesloten van deze regeling.

Hoofdstuk 4 regelt de externe personeelsmobiliteit tussen de lokale en provinciale overheden die niet hetzelfde werkingsgebied hebben en tussen diezelfde lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling. Daarvoor wordt een specifieke 'procedure van externe personeelsmobiliteit' uitgewerkt die aan bepaalde uitgangspunten beantwoordt. Die specifieke procedure is van toepassing op :

- de gemeenten, de provincies, de O.C.M.W.'s, bepaalde O.C.M.W.-verenigingen, vermeld in titel VIII, hoofdstuk I van het O.C.M.W.-decreet, de autonome gemeentebedrijven (AGB's) en de autonome provinciebedrijven (APB's)

- de diensten van de Vlaamse overheid (DVO). Dat zijn alle diensten die onder het toepassingsgebied van het Vlaams Personeelsstatuut vallen.

Met bepaalde O.C.M.W.-verenigingen worden in dit hoofdstuk de O.C.M.W.-verenigingen naar publiek recht bedoeld, die meerdere O.C.M.W.'s of meerdere overheden verenigen en die geen ziekenhuisactiviteit uitoefenen.

De in dit hoofdstuk aangeduide personeelscategorieën van de vermelde lokale en provinciale overheden komen in aanmerking voor aanstelling in een vacante betrekking bij een andere lokale of provinciale overheid die niet tot hetzelfde werkingsgebied behoort. Personeelsleden van een DVO komen in aanmerking voor aanstelling in een vacante betrekking bij een gemeente, een provincie, een O.C.M.W., een O.C.M.W.-vereniging, een AGB en een APB.

Hoofdstuk 5 bevat één slotbepaling.

Het besluit bevat geen specifieke inwerkingtredingsbepaling, wat inhoudt dat het in werking treedt op de tiende dag na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Dit besluit voert, met uitzondering van 'de procedure van externe personeelsmobiliteit' geen nieuwe begrippen in. 'Personeelsformatie', 'functiebeschrijving', 'aanwervingsprocedure', 'bevorderingsprocedure', 'selectiecommissie', 'selectietechnieken' enzovoort, moeten begrepen worden zoals vermeld in de toepasselijke wetgeving betreffende de rechtspositieregeling van het gemeente- en provinciepersoneel, respectievelijk het O.C.M.W.-personeel.

Afgezien van wat in dit besluit geregeld wordt, zijn de overige regels in de bestaande, plaatselijke rechtspositieregeling van het ontvangende bestuur van toepassing op het personeelslid dat overkomt van een ander bestuur.

#### **4. Uitgangspunten voor de procedure van externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden die niet hetzelfde werkingsgebied hebben, en tussen diezelfde lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid (hoofdstuk 4)**

We vatten de uitgangspunten voor de regeling van de procedure van externe personeelsmobiliteit in hoofdstuk 4 hieronder samen.

##### 4.1. De procedure van externe personeelsmobiliteit is een extra procedure voor de vervulling van betrekkingen.

De procedure van externe personeelsmobiliteit is een bijkomende formule voor de vervulling van betrekkingen, naast de procedures die in de bovenvermelde besluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010 vermeld staan, meer bepaald, de aanwervingsprocedure, de bevorderingsprocedure en de procedure van interne personeelsmobiliteit.

De procedure van externe personeelsmobiliteit is facultatief. De bevoegde raden zijn vrij om de procedure in te voeren in de plaatselijke rechtspositieregeling. Ook als die procedure opgenomen is in de plaatselijke rechtspositieregeling, behoudt de aanstellende overheid haar vrijheid om er al dan niet een beroep op te doen. De aanstellende overheid bepaalt dus altijd zelf voor welke wijze van vervulling van betrekkingen ze kiest.

De aanstellende overheid kan niet alleen beslissen een beroep te doen op de procedure van externe personeelsmobiliteit, ze kan daarbij ook bepalen welk segment van de externe overheidsmarkt ze wil aanspreken (bv. alleen andere gemeenten, alleen O.C.M.W.'s, alleen provincies, alleen de DVO...). De procedure van externe personeelsmobiliteit kan ook gecombineerd worden met een andere procedure, bijvoorbeeld de aanwervingsprocedure.

##### 4.2. De procedure van externe personeelsmobiliteit steunt op vrijwillige kandidaatstelling voor een vacature.

De procedure van externe personeelsmobiliteit heeft niets gemeen met 'ambtshalve herplaatsing', bijvoorbeeld van overtollige personeelsleden bij gemeente, O.C.M.W. of provincie, noch met personeelsoverdrachten tussen overheden.

De regeling van het koninklijk besluit nr. 490 houdende verplichting voor de gemeenten en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn met éénzelfde werkgebied om sommige van hun personeelsleden van ambtswege over te plaatsen wordt in dit besluit niet overgenomen. Het koninklijk besluit nr. 490 werd, zoals vermeld, opgeheven door artikel 157 van het bovenvermelde besluit rechtspositieregeling O.C.M.W.-personeel van 12 november 2010. Ambtshalve herplaatsingen of personeelsoverdrachten tussen overheden veronderstellen overigens een specifieke decretale grondslag en een specifieke regeling.

##### 4.3. De regeling van externe personeelsmobiliteit vertoont samenhang met de regels voor de overige procedures voor de vervulling van betrekkingen

De procedure van externe personeelsmobiliteit moet met name samenhangend zijn met de bestaande procedure van interne personeelsmobiliteit.

De interne personeelsmobiliteit is de vervulling van een vacature door de « heraanstelling van een personeelslid in een vacante betrekking van de personeelsformatie die in dezelfde graad (functiewijziging) of in een andere graad van dezelfde rang (graadverandering) is ingedeeld. »

Komen in aanmerking voor deelname aan die procedure van interne personeelsmobiliteit :

- de vast aangestelde statutaire personeelsleden, ongeacht hun administratieve toestand;
- de contractuele personeelsleden die aangesteld zijn na een externe bekendmaking van de vacature en na een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen, en die de proeftijd beëindigd hebben.

De kandidaten moeten bovendien :

- een door de raad te bepalen minimale graadanciënniteit hebben;
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;
- voldoen aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiebeschrijving voor de functie;
- zo nodig, voldoen aan de diplomaverreiste voor de functie.

De raad stelt de regels vast voor :

- de interne bekendmaking van de vacature;
- de wijze van kandidaatstelling en de algemeen geldende minimale termijn ervoor;
- de wijze waarop nagegaan wordt of de kandidaten voldoen aan de competentievereisten voor de functie. De selectie is louter functiespecifiek. Ook de samenstelling van de selectiecommissie kan anders geregeld worden dan bij aanwerving en bevordering.

Er wordt geen proeftijd opgelegd.

Het personeelslid behoudt na heraanstelling in een andere betrekking, ongeacht of die tot dezelfde of tot een andere graad behoort, de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het al verworven had in zijn vorige functie, als aan de nieuwe betrekking dezelfde functionele loopbaan is verbonden als aan de vorige betrekking. De dienstanciënniteit en de niveau-anciënniteit lopen door. Bij heraanstelling in een vergelijkbare graad loopt de graadanciënniteit eveneens door.

De procedure van interne personeelsmobiliteit vertegenwoordigt de 'lichtste' procedure voor de vervulling van een vacante betrekking. De selectie is niet vergelijkbaar met een selectie in het kader van een aanwervingsprocedure of een bevorderingsprocedure. Een ander essentieel verschil is dat er geen proeftijd opgelegd wordt.



De bestaande reglementaire bepalingen over de interne personeelsmobiliteit in de rechtspositieregeling van de bovenvermelde lokale en provinciale overheden zijn relevant voor het opzet van de procedure van externe personeelsmobiliteit tussen de betrokken lokale overheden onderling en met de diensten van de Vlaamse overheid in dit hoofdstuk. Zo is het niet wenselijk dat de procedure van externe personeelsmobiliteit op het gebied van voorwaarden lichter zou zijn dan de procedure van interne personeelsmobiliteit, of dat het m.a.w. gemakkelijker zou zijn om van buitenaf via mobiliteit in een vacante betrekking bij de lokale overheid te komen dan van binnen de lokale organisatie zelf.

Dat neemt niet weg dat er op een aantal punten een essentieel verschil is tussen interne personeelsmobiliteit en de hier bedoelde procedure van externe personeelsmobiliteit. De procedure van externe personeelsmobiliteit van hoofdstuk 4 draait rond de notie 'gelijkwaardige graad'.

Anderzijds is het ook niet de bedoeling dat de in dit besluit geregelde procedure van externe personeelsmobiliteit even zwaar en omslachtig is als de aanwervingsprocedure. Dat geldt meer specifiek voor de selectie en de proeftijd. De procedure van externe personeelsmobiliteit moet in essentie een eenvoudige procedure blijven voor de overstap van de ene overheid naar de andere overheid en zich op dat vlak onderscheiden van de aanwervingsprocedure. Het resultaat is een procedure die het midden houdt tussen een aanwervingsprocedure en een procedure van interne personeelsmobiliteit.

#### 4.4. De procedure van externe personeelsmobiliteit is van toepassing op bestendige betrekkingen.

De volgende betrekkingen komen in aanmerking voor vervulling door een procedure van externe personeelsmobiliteit :

1° statutaire betrekkingen van de gemeente, de provincie, het O.C.M.W., de O.C.M.W.-vereniging, het AGB, het APB;

2° bestendige contractuele betrekkingen van de gemeente, de provincie, het O.C.M.W., het AGB, het APB.

We herhalen : de betrekkingen van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, O.C.M.W.-secretaris en financieel beheerder van het O.C.M.W. en van provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie, vallen niet onder het toepassingsgebied van dit besluit.

Komen ook niet in aanmerking voor de toepassing van de procedure voor de externe personeelsmobiliteit :

1° tijdelijke betrekkingen;

2° betrekkingen in werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid;

3° betrekkingen voor projecten;

4° betrekkingen die bij mandaat vervuld worden, waarbij altijd een specifieke selectie verplicht is.

#### 4.5. Alleen personeelsleden die bij hun overheid werden aangesteld na een algemeen geldende aanwervings- en selectieprocedure kunnen zich kandidaat stellen in een procedure van externe personeelsmobiliteit voor een andere overheid.

Dat uitgangspunt komt neer op :

1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden van de DVO (vastbenoemden), en in de lokale sector van de lokale en provinciale overheden die tot het toepassingsgebied van deze regeling behoren;

2° de contractuele personeelsleden van de lokale en provinciale overheden die tot het toepassingsgebied van deze regeling behoren, en contractuele personeelsleden van de DVO, die bij hun bestuur aangesteld werden na een externe bekendmaking van de vacature en een objectieve selectieprocedure, gelijkwaardig met een selectieprocedure voor statutaire betrekkingen.

De beleidslijn, waarbij in de lokale sector statutaire en contractuele personeelsleden die met het oog op het gelijkheidsbeginsel aan welbepaalde criteria voldoen, in aanmerking komen voor de loopbaan, wordt in dit besluit consequent doorgetrokken voor de toegang tot de loopbaan bij andere lokale overheden.

#### 4.6. De procedure van externe personeelsmobiliteit is van toepassing op personeelsleden met ervaring in een gelijkwaardige graad.

De procedure van externe personeelsmobiliteit staat open voor personeelsleden van gemeenten, provincies, O.C.M.W.'s, AGB's en APB's en van de DVO die een betrekking bekleden van een gelijkwaardige graad. De gelijkwaardige graad is een sleutelbegrip. Daarmee wordt bedoeld :

1. voor personeelsleden van de lokale overheden, een graad van hetzelfde niveau, van dezelfde rang in de hiërarchie der graden waaraan dezelfde functionele loopbaan en salarisschalen verbonden zijn en met vergelijkbare voorwaarden en functieprofiel;

2. voor personeelsleden van de DVO : een graad van hetzelfde niveau, van dezelfde rang in de hiërarchie der graden waaraan vergelijkbare salarisschalen verbonden zijn en met vergelijkbare voorwaarden en functieprofiel.

De procedure van externe personeelsmobiliteit richt zich op specifieke profielen. Specifieke ervaring is een essentiële voorwaarde. Op die manier vertoont de regeling ook samenhang met de regeling voor kandidaten die met relevante beroepservaring, al dan niet in de privésector, aangetrokken worden via aanwerving. Zie verder ook onder punt 4.8.

#### 4.7. De procedure van externe personeelsmobiliteit gaat gepaard met een externe bekendmaking van de vacature en een oproep tot kandidaten.

De aanstellende overheid zorgt voor de externe bekendmaking van de vacature. Daarbij wordt in dit besluit om praktische redenen een minimaal centraal aanspreekpunt bepaald.

#### 4.8. De personeelsleden moeten voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de taalvereiste. Verder zijn de voorwaarden, selectieprocedure en proeftijd vergelijkbaar met die bij de procedure van interne personeelsmobiliteit. Het personeelslid moet slagen voor een functiespecifieke selectie.

Om deel te kunnen nemen aan de procedure van externe personeelsmobiliteit moeten de kandidaten ook :

1. voldoen aan een vereiste inzake specifieke ervaring in een gelijkwaardige graad;

2. een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;

3. zo nodig, beschikken over het vereiste diploma. Met zo nodig wordt bedoeld : als het gaat om een functie waaraan een beschermde titel is verbonden of om een gespecialiseerde functie.

Zoals dat ook het geval is bij de procedure van interne personeelsmobiliteit is er bij toepassing van de procedure van externe personeelsmobiliteit alleen een functiespecifieke selectie die onderzoekt of de kandidaat 'voldoet aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiebeschrijving voor de functie'. Het personeelslid moet slagen voor die selectie.

De garanties voor het slagen van de externe personeelsmobiliteit worden niet geleverd door middel van een selectieprocedure zoals bij aanwerving, maar door middel van de combinatie van gevraagde specifieke ervaring, gunstige evaluatie en een gerichte, functiespecifieke selectie. De ervaringsvereiste staat centraal en hangt samen met een van de doelstellingen van de procedure van externe personeelsmobiliteit : personen in huis halen met een specifiek profiel en een specifieke knowhow.

Een nieuwe proeftijd voor de vast aangestelde statutaire personeelsleden die aangesteld worden in een gelijkwaardige graad bij een ander bestuur na de toepassing van de procedure van externe personeelsmobiliteit is geen verplichting. Een korte proeftijd is facultatief.

De statutaire aanstelling op proef, bijvoorbeeld bij de DVO, bij een andere gemeente, een O.C.M.W., een AGB of APB, van personeelsleden die bij hun bestuur van herkomst vastbenoemd waren, brengt voor de betrokken personeelsleden socialezekerheidsproblemen mee. De moederschapsbescherming, en ziekteverzekering zijn in de periode gedurende welke een dergelijke kandidaat aangesteld is als statutair personeelslid op proef namelijk niet gegarandeerd. Er kunnen zich ook complicaties voordoen bij de toepassing van de regeling betreffende de jaarlijkse vakantie. Op het statutaire personeelslid op proef van gemeenten en O.C.M.W.'s is immers vaak de vakantie- en vakantiegeldregeling van de privésector van toepassing. Ook bij ontslag na een ongunstige proeftijd kunnen er problemen rijzen met de werkloosheidsverzekering. Dat is het geval als het voorheen vastbenoemde personeelslid niet genoeg werkdagen heeft om aanspraak te maken op een werkloosheidsuitkering.

Die omstandigheden vormen een hinderpaal voor de personeelsmobiliteit tussen de betrokken overheden waaraan de Vlaamse Regering niet kan verhelpen. Het concept van een eenvoudige en soepele formule van externe personeelsmobiliteit wordt echter ondermijnd, als men daarmee helemaal geen rekening houdt. Om die reden is de proeftijd niet alleen facultatief, maar werd ook de mogelijke duur ervan beperkt gehouden.

De proeftijd van contractanten is geregeld in de Arbeidsovereenkomstenwet en dit besluit spreekt er zich dan ook niet over uit. Samenhang in de plaatselijke regeling is echter aangewezen. Zo is het logisch dat de overheden die voor het statutaire personeel een proeftijd binnen de grenzen van dit besluit vaststellen, dat ook doen voor de contractuele personeelsleden, weliswaar rekening houdend met de grenzen van de Arbeidsovereenkomstenwet.

**4. 9. Bij de toepassing van de externe personeelsmobiliteit blijven bepaalde verworven rechten behouden, andere niet.**

#### 4.9.1. Administratieve anciënniteiten

De bestaande reglementaire bepalingen (vastgesteld conform artikel 55, 57 en 59 van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007) over de dienstanciënniteit, niveau-anciënniteit en graadanciënniteit worden toegepast.

#### 4.9.2. Voor de salarisschaal en schaalanciënniteit geldt het volgende.

1° Bij overkomst uit een andere lokale of provinciale overheid : de salarisschaal en schaalanciënniteit verworven in de functionele loopbaan van de vorige graad blijft behouden.

De procedure van externe personeelsmobiliteit houdt dus een beperking in van de keuzevrijheid vastgesteld in artikel 61 van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007 wat betreft de schaalanciënniteit. Artikel 61 van dat besluit bepaalt momenteel immers dat de ontvangende overheid de keuze heeft om schaalanciënniteit al dan niet toe te kennen voor ervaring bij een andere overheid.

#### 2° Bij overkomst uit de DVO :

Het personeelslid heeft de functionele loopbaan verbonden met de graad waarin het wordt aangesteld. Het wordt ingeschaald in een salarisschaal van die functionele loopbaan in overeenstemming met de al verworven geldelijke anciënniteit (om de trap in de salarisschaal te bepalen) en de totale, gecumuleerde schaalanciënniteit in zijn graad van herkomst (om de schaal van de functionele loopbaan te bepalen). Ook in dat geval houdt de procedure van externe personeelsmobiliteit een beperking in van de keuzevrijheid vastgesteld in artikel 61 van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007 wat betreft de schaalanciënniteit.

Ervaring in de privésector of als zelfstandige die gevaloriseerd werd in de geldelijke anciënniteit en in de schaalanciënniteit bij het bestuur van herkomst, wordt maar gevaloriseerd voor zover het ontvangende bestuur die valorisatieregeling ook heeft voor het eigen personeel.

#### 4.9.3. Verloven

De verlofregeling van het ontvangende bestuur primeert. Er gelden geen overgangsbepalingen. Voor de bepaling van het aantal dagen ziektekrediet wordt een uniforme regeling vastgesteld.

### 5. Commentaar artikelsgewijs

#### HOOFDSTUK 1. — *Gemeenschappelijke definities*

##### Artikel 1

Artikel 1, 1° tot en met 4°, bevat enkele afkortingen die verder in het besluit gebruikt worden.

De definitie van O.C.M.W.-vereniging in punt 4°, sluit aan bij de omschrijving daarvan in artikel 219 van het O.C.M.W.-decreet van 19 december 2008.

Artikel 1, 5° bepaalt wat verstaan wordt onder de 'bevoegde raden' in artikelen 3, 11, 22 en 29 van het besluit. De raden die op grond van de organieke decreten bevoegd zijn voor de vaststelling van de rechtspositieregeling van hun personeel, stellen ook de regeling van de externe personeelsmobiliteit vast in de rechtspositieregeling van het personeel.

Met 'procedure van interne personeelsmobiliteit', 'de bevorderingsprocedure' en de 'aanwervingsprocedure' in dit besluit worden alleen de gelijknamige procedures in de plaatselijke rechtspositieregelingen bedoeld die vastgesteld zijn conform de hogere regelgeving in de genoemde besluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010, of conform de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel (voor personeel AGB), het provinciepersoneel (voor personeel APB) en het O.C.M.W.-personeel (voor personeel O.C.M.W.-vereniging).

Alleen de procedures die in overeenstemming zijn met die hogere regelgeving, zijn geldig. Voor de O.C.M.W.'s veronderstelt dit dat ze ter zake het besluit van 12 november 2010 dat op 1 januari 2011 in werking is getreden, al inwerkt hebben in de rechtspositieregeling van het specifieke personeel en het personeel van bepaalde diensten en instellingen of dat alsnog doen tegelijk met de invoering van de mobiliteitsregeling van dit besluit.

#### HOOFDSTUK 2. — *Externe personeelsmobiliteit tussen lokale of provinciale overheden met hetzelfde werkingsgebied*

##### Afdeling 1. — Toepassingsgebied en algemene bepalingen

##### Artikel 2

Artikel 2 bepaalt dat hoofdstuk 2 uitsluitend van toepassing is op lokale en provinciale overheden met hetzelfde werkingsgebied en somt die overheden op.

Tot die overheden met hetzelfde werkingsgebied behoort ook de O.C.M.W.-vereniging, vermeld in titel VIII, hoofdstuk I, met het eigen O.C.M.W. als enig lid of met het eigen O.C.M.W. en de eigen gemeente als enig lid. De bepaling geeft de juridische toestand weer. Het bovenvermelde artikel 219 van het O.C.M.W.-decreet sluit inderdaad niet uit dat een gemeente lid is van een O.C.M.W.-vereniging. In de context van hoofdstuk 2 gaat het over de eigen gemeente. In de praktijk zijn dergelijke gevallen tot nu toe niet bekend.

De ziekenhuizen worden niet opgenomen in de personeelsmobiliteitsregeling.

### Artikel 3

De externe personeelsmobiliteitsregeling tussen overheden van hetzelfde werkingsgebied is niet verplicht, maar facultatief. De bevoegde raden 'kunnen' ze invoeren.

Met 'externe personeelsmobiliteit tussen alle of bepaalde lokale overheden' in het eerste en tweede lid wordt het volgende bedoeld.

De mobiliteitsregeling kan wederzijds tussen bepaalde lokale overheden van hetzelfde werkingsgebied worden vastgesteld, of onderling tussen alle lokale overheden van hetzelfde werkingsgebied.

Voorbeelden :

- mobiliteit tussen gemeente en O.C.M.W.;
- mobiliteit tussen gemeente en een bepaald AGB;
- mobiliteit tussen gemeente en alle AGB's;
- mobiliteit tussen gemeente, O.C.M.W. en een bepaald AGB;
- mobiliteit tussen gemeente, O.C.M.W. en alle AGB's;
- mobiliteit tussen gemeente, O.C.M.W. en O.C.M.W.-vereniging;
- mobiliteit tussen O.C.M.W. en O.C.M.W.-vereniging;
- mobiliteit tussen O.C.M.W. en AGB,
- enzovoort.

Voor de provincies speelt de onderlinge personeelsmobiliteit zich af tussen :

- de provincie en een bepaald APB of enkele APB's,
- de provincie en alle APB's.

De in dit hoofdstuk bedoelde personeelsmobiliteit tussen de gemeente en haar O.C.M.W. beperkt zich niet tot de betrekkingen die gemeenschappelijk zijn voor gemeente en haar O.C.M.W., maar strekt zich ook uit tot betrekkingen die niet bestaan bij de gemeente. Dat komt erop neer dat de personeelsmobiliteit tussen gemeente en O.C.M.W. ook mogelijk is met de betrekkingen die ressorteren onder artikel 104, § 2 en § 6, van het O.C.M.W.-decreet. Hetzelfde principe geldt voor de mobiliteit tussen gemeente en AGB, provincie en APB, gemeente en O.C.M.W. en O.C.M.W.-vereniging.

Wat betekent 'de bevoegde raden' in dit artikel?

Daarvoor maken we toepassing van de definitie in artikel 1, 5°. De gemeenteraad voert de regeling van de externe personeelsmobiliteit van dit hoofdstuk in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel in. Die mobiliteitsregeling geldt dan ook voor de O.C.M.W.-betrekkingen die gemeenschappelijk zijn met de gemeente. Immers de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel is op grond van artikel 104, § 1, van het O.C.M.W.-decreet ambtshalve van toepassing op het personeel in die betrekkingen. Voor alle betrekkingen van het O.C.M.W. die ressorteren onder artikel 104, § 2 en § 6, van het O.C.M.W.-decreet stelt de O.C.M.W.-raad die mobiliteitsregeling vast in de rechtspositieregeling van dat personeel.

De raad van bestuur van het AGB, respectievelijk het APB stelt de mobiliteitsregeling vast voor het personeel van het AGB, respectievelijk het APB, ongeacht of de betrekking gemeenschappelijk is met gemeente, respectievelijk provincie, of niet.

Het orgaan dat op grond van de statuten van de O.C.M.W.-vereniging bevoegd is voor de vaststelling van de rechtspositieregeling van het personeel van die vereniging wordt hier beschouwd als 'bevoegde raad'. In de praktijk werden bijvoorbeeld de volgende organen bevoegd gemaakt voor de vaststelling van de rechtspositieregeling van het personeel van de O.C.M.W.-vereniging : 'de raad van bestuur', 'de beheerraad', 'het directiecomité'.

Wat is de draagwijdte van artikel 3, laatste lid? Als de externe personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied ingevoerd wordt, dan geldt daarbij het principe van de wederkerigheid tussen de overheden waarop de mobiliteit van toepassing gesteld wordt. De wederkerigheid gaat zowel de aanstellende overheid aan als de personeelsleden. Deze vorm van externe personeelsmobiliteit wordt zodoende geen eenrichtingsverkeer. De mobiliteit wordt tussen de betrokken overheden bovendien toegepast volgens dezelfde regels. Dat wordt bedoeld met 'is gelijk'. De betrokken overheden moeten dus elk voor zich dezelfde regeling in de rechtspositieregeling van hun personeel vaststellen. De bepaling van artikel 3, derde lid, onderschrijft de basisoptie die ten grondslag ligt aan de regeling, namelijk die van wederzijdse samenwerking. Voor de gemeenten en O.C.M.W.'s verwijzen we hiervoor ook naar artikel 270 van het Gemeentedecreet en van het O.C.M.W.-decreet.

### Artikel 4

Artikel 4 omschrijft welke vorm de externe personeelsmobiliteit tussen de lokale of provinciale overheden van hetzelfde werkingsgebied aanneemt. De mobiliteit wordt geconcretiseerd via openstelling van de procedure van interne personeelsmobiliteit of van bevordering voor bepaalde personeelsleden van de andere overheid of overheden. Het rekruteringsveld van de ene overheid wordt dus uitgebreid tot het personeel van de andere overheid of overheden. Het personeel van de eigen overheid wordt daarbij nooit uitgesloten. Voor de precieze betekenis van de genoemde procedures verwijzen we naar de definities in artikel 1.

De passus 'op de volgende manieren of op een van de volgende manieren' in het eerste lid, betekent dat de raden ervoor kunnen kiezen om beide procedures open te stellen voor het personeel van de andere overheid of slechts een van beide procedures. Dus : ofwel interne personeelsmobiliteit en bevordering, ofwel interne personeelsmobiliteit of bevordering.

### Artikel 5

Artikel 5 stelt vast op welk soort betrekkingen de mobiliteitsregeling van dit hoofdstuk van toepassing is. Het principe is dat de mobiliteitsregeling alleen op bestendige betrekkingen van toepassing is. Dat is logisch. Personeelsmobiliteit naar tijdelijke betrekkingen zal wellicht weinig aantrekkingskracht uitoefenen. De betrekkingen in tewerkstellingsmaatregelen zijn bovendien specifiek toegewezen en toegankelijk voor personen vanuit de werkloosheid.

Komen dus in aanmerking : statutaire betrekkingen en bestendige contractuele betrekkingen.

De formulering verwijst voor de gemeenten, de provincies en de O.C.M.W.'s naar de 'bestendige contractuele betrekkingen op de personeelsformatie'. Die terminologie stemt overeen met artikel 5 van titel II, De personeelsformatie, in het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007, en artikel 5 van deel 2, hoofdstuk 2, De personeelsformatie, in het besluit rechtspositieregeling O.C.M.W.-personeel van 12 november 2010. Die verwijzing impliceert meteen ook dat tijdelijke betrekkingen, betrekkingen voor projecten en betrekkingen in tewerkstellingsmaatregelen van de hogere overheden uitgesloten zijn.

De AGB's en APB's werken niet noodzakelijk met de notie personeelsformatie. Daarom wordt voor hen expliciet vermeld dat betrekkingen in tewerkstellingsmaatregelen van de hogere overheden (bv. gesco-betrekkingen) uitgesloten zijn van deze regeling over externe personeelsmobiliteit. De tijdelijke betrekkingen en de betrekkingen voor projecten zijn, net als voor gemeente, O.C.M.W. en provincie, eveneens uitgesloten van de mobiliteitsregeling.

De betrekkingen van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, O.C.M.W.-secretaris, financieel beheerder van de gemeente, financieel beheerder van het O.C.M.W., provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie worden uitgesloten van de regeling van dit hoofdstuk.

#### Artikel 6

De regeling voor de personeelsleden die zich met toepassing van deze mobiliteitsregeling kandidaat kunnen stellen voor een vacature bij een andere overheid is consistent met de regeling die bij interne personeelsmobiliteit of bevordering ook op het eigen personeel van toepassing is.

De beleidslijn in de rechtspositiebesluiten van 7 december 2001 en 12 november 2010, waarbij statutaire en contractuele personeelsleden van de lokale sector die met het oog op het gelijkheidsbeginsel aan bepaalde criteria voldoen, in aanmerking komen voor de loopbaan, wordt in dit besluit dus consequent doorgetrokken.

« De criteria om bij de eigen overheid in aanmerking te komen voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit of van bevordering » zijn de criteria vastgesteld met toepassing van artikel 75, § 2, respectievelijk artikel 69, § 2, van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007 en met toepassing van artikel 68, § 2, respectievelijk artikel 62, § 2, van het besluit rechtspositieregeling O.C.M.W.-personeel van 12 november 2010.

#### Afdeling 2. — Procedure en voorwaarden

##### Artikel 7 en artikel 8

Zoals dat ook het geval is voor de andere procedures voor de vervulling van een betrekking, is het de aanstellende overheid die bepaalt of ze een beroep doet op de personeelsmobiliteit met de andere overheid van hetzelfde werkingsgebied. Als de aanstellende overheid beslist om zich ook te richten tot het personeel van die andere overheid, dan stelt ze die andere overheid daarvan in kennis en verzoekt ze die overheid om de vacature intern bekend te maken. De mededeling aan de andere overheid is een kwestie van fairplay en goede samenwerking. Daarnaast is de aanstellende overheid aangewezen op de bekendmakingskanalen die normaal bij die andere overheid ingeschakeld worden voor interne bekendmaking van vacatures. Die bieden de meeste garanties dat het personeel er tijdig kennis van neemt.

De aanstellende overheid deelt aan de andere overheid die de vacature verspreidt, ook het vacaturebericht mee, de wijze van kandidaatstelling en de termijn van kandidaatstelling. Daarvoor moet de aanstellende overheid de regels ter zake in de eigen rechtspositieregeling respecteren. Een en ander komt erop neer dat hetzelfde vacaturebericht, dezelfde wijze van kandidaatstelling en dezelfde termijn van toepassing zijn op het eigen personeel en op het personeel van de andere overheid. Alle kandidaten worden dus gelijk behandeld.

##### Artikel 9 en artikel 10

Omdat het hier een overstap naar een andere overheid betreft, wordt herhaald dat kandidaten moeten voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden, onder meer dus ook aan de nationaliteitsvereiste die van toepassing is op die betrekking.

De regeling komt erop neer dat de externe kandidaat verder onderworpen is aan dezelfde voorwaarden als de interne sollicitant.

Voor de interne personeelsmobiliteit houdt dat in dat de externe kandidaten ook :

- de door de raad bepaalde minimale graadanciënniteit hebben;
- een gunstig evaluatieresultaat voor de laatste evaluatie hebben;
- aantonen dat ze voldoen aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiebeschrijving van de vacante betrekking;

- zo nodig, voldoen aan de diplomavereisten voor de functie.

Voor de bevordering houdt dat in dat de externe kandidaten ook :

- de door de raad bepaalde minimale anciënniteit hebben;
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de periodieke evaluatie of evaluaties, of, in voorkomend geval voor de potentiëleinschatting;
- zo nodig, het vereiste diploma hebben;
- slagen voor de selectieprocedure.

##### Artikel 11

Voor de toepassing van de externe personeelsmobiliteit tussen overheden van hetzelfde werkingsgebied wordt er in principe geen nieuwe proeftijd opgelegd aan het personeelslid dat bij de andere overheid aangesteld wordt in statutair verband.

De garanties voor de keuze van de kandidaat moeten in eerste instantie geboden worden door de ervaringsvereiste en een adequate selectie. Het ligt overigens voor de hand dat de leidinggevenden en het personeelslid een inwerkingstraject in de nieuwe organisatie afspreken. Dat traject kan bijvoorbeeld ook gepaard gaan met functioneringsgesprekken en vorming.



Bij de toepassing van de bevorderingsprocedure wordt er wel een proeftijd opgelegd aan het statutaire personeelslid als in dat geval ook een proeftijd geldt voor de statutaire personeelsleden van de ontvangende overheid. Artikel 71 van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007 laat de raden immers toe te bepalen dat de bevordering gepaard gaat met een proeftijd. Als die regeling ook plaatselijk van toepassing is, dan worden externe kandidaten ten aanzien van die regeling op gelijke wijze behandeld als interne kandidaten.

In afwijking van het bovenstaande kunnen de bevoegde raden bepalen dat het personeelslid dat na deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit overkomt van een andere overheid en aangesteld wordt in statutair dienstverband, toch onderworpen wordt aan een proeftijd, waarvan de maximale duur drie maanden bedraagt. Die termijn is verlengbaar met de duur van de afwezigheden volgend op de tiende afwezige werkdag. De verlenging wordt mogelijk gemaakt opdat de relatief korte proeftijd door een langere afwezigheidsduur niet volledig zou uitgehold worden. De eventuele proeftijd van contractanten is geregeld in de Arbeidsovereenkomstenwet en kan in dit besluit niet geregeld worden. Het principe voor de statutaire personeelsleden kan, mits respect voor de beperkingen van de Arbeidsovereenkomstenwet, ook toegepast worden op het personeelslid dat aangesteld wordt in contractueel dienstverband. Samenhang in de regeling voor het statutaire en het contractuele personeel is in dit geval aangewezen.

Om de impact van de onderstaande socialezekerheidsproblemen te beperken, wordt de maximale duur van de proeftijd kort gehouden. Een korte proeftijd is ook in het belang van het bestuur van herkomst van het personeelslid én van het ontvangende bestuur. De korte duur voorkomt aanslepende personeelsbeheersproblemen in beide besturen.

Bij afloop van de proeftijd wordt het personeelslid geëvalueerd volgens de regels over de evaluatie van de proeftijd in de rechtspositieregeling.

De overheden moeten bij de externe bekendmaking van de vacature meedelen of er al dan niet een proeftijd van toepassing is. Voor die voorzorgsmaatregel zijn er, met name voor de kandidaten die vast aangeteld zijn in statutair verband en die solliciteren voor een statutaire betrekking bij een andere overheid, twee belangrijke redenen :

1° de socialezekerheidsstelsels en ook het stelsel van de vakantie en van het vakantiegeld voor, enerzijds, vastbenoemde personeelsleden en, anderzijds, statutaire personeelsleden op proef stemmen niet met elkaar overeen en dat gegeven houdt bepaalde risico's in voor de kandidaten die vastbenoemd waren bij de andere overheid en die als statutair personeelslid op proef aangesteld worden bij het ontvangende bestuur.

2° de ongunstige eindevaluatie van de proeftijd leidt tot het ontslag van het statutaire personeelslid op proef.

Het is aangewezen dat externe kandidaten die bij hun overheid van herkomst vastbenoemd waren en die als statutair personeelslid met een proeftijd geconfronteerd worden, een beroep kunnen doen op een verlofmogelijkheid bij het bestuur van herkomst, bijvoorbeeld het onbetaald verlof of de loopbaanonderbreking zonder uitkering.

#### Artikel 12

De ontvangende overheid bezorgt een kopie van de aanstellingsbeslissing aan de andere overheid. Die regel kadert in de fairplay en de goede samenwerking. De aanstellingsbeslissing vermeldt de datum of termijn van indiensttreding van de geselecteerde kandidaat. Op die manier kan de andere overheid de nodige stappen zetten voor het (vrijwillige) ontslag van het vertrekkende personeelslid en kan ze maatregelen treffen voor de vervulling van de ontstane vacature.

De indiensttreding bij een andere overheid gaat gepaard met de eedaflegging bij die andere overheid.

#### Artikelen 13 en 14

De regels over salarisschaal en schaalanciënniteit die normaal gelden bij interne personeelsmobiliteit gelden ook bij toepassing van de externe personeelsmobiliteit tussen de lokale en provinciale overheden van hetzelfde werkingsgebied.

Hetzelfde geldt voor de niveau-anciënniteit, de dienstanciënniteit en de graadanciënniteit. De regeling in artikelen 13 en 14 is van dwingende aard. Artikel 61 van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel, waarbij de overname van administratieve anciënniteiten voor ervaring bij een andere overheid facultatief is, is dus niet van toepassing op de personeelsmobiliteit als gevolg van hoofdstuk 2 van dit besluit. Het tegendeel zou ontmoedigend zijn voor de mobiliteit.

In artikel 13 worden nog twee bijzondere situaties geregeld :

- De gegarandeerde salarisverhoging bij niveau-overschrijdende bevordering geldt ook bij de externe personeelsmobiliteit met toepassing van dit hoofdstuk.

- Als het ontvangende bestuur in de eigen rechtspositieregeling geen of slechts een beperkte valorisatie kent van ervaring in de privésector of als zelfstandige in de geldelijke anciënniteit en in de schaalanciënniteit, dan kan de overkomende kandidaat die bij zijn bestuur van herkomst het genot had van gevaloriseerde geldelijke anciënniteit en schaalanciënniteit, daar geen of slechts een beperkte aanspraak op maken.

Beide maatregelen waarborgen de gelijke behandeling van interne en externe kandidaten.

Die bijzondere bepalingen zijn belangrijk voor de kandidaten. Als dergelijke regels met gevolgen voor de primaire arbeidsvoorwaarden (loon) niet standaard meegedeeld worden in het vacaturebericht op grond van de rechtspositieregeling, moeten ze op zijn minst een aandachtspunt zijn voor de contactpersoon die meer informatie verstrekt aan de kandidaten over de functie, de arbeidsvoorwaarden en de selectieprocedure.

#### Artikel 15

Bij overstap van de ene lokale overheid van hetzelfde werkingsgebied naar een andere lokale overheid van hetzelfde werkingsgebied, worden er geen verlofrechten mee overgedragen van de ene overheid naar de andere overheid. Het personeelslid is van bij de aanstelling bij de andere overheid onderworpen aan de verlofregels die bij die overheid gelden.

Dat is met name ook van belang bij een overstap naar bepaalde betrekkingen bij het O.C.M.W. met een andere regeling inzake het aantal dagen jaarlijkse vakantie en inzake de feestdagen. De aard van de O.C.M.W.-betrekking waarin het personeelslid aangesteld wordt, bepaalt in dat geval de toepasselijke regeling.

Artikel 15, tweede lid, bevat wel een regeling over de verrekening van het ziektekrediet. De regeling die in artikel 187, § 4, van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007 facultatief is en die op grond van artikel 140, 2°, van het besluit rechtspositieregeling O.C.M.W.-personeel van 12 november 2010 ook van toepassing is op al het O.C.M.W.-personeel in betrekkingen die niet bestaan bij de gemeente, wordt in artikel 15 verplicht voor de in dit hoofdstuk geregelde vormen van externe personeelsmobiliteit.

HOOFDSTUK 3. — *Gezamenlijke selecties en gemeenschappelijke wervingsreserves bij sommige overheden met hetzelfde werkingsgebied*

Voor de ondersteuning en vergemakkelijking van de externe personeelsmobiliteit tussen overheden van hetzelfde werkingsgebied biedt dit besluit twee faciliteiten aan : de gezamenlijke organisatie van selecties en de aanleg van gemeenschappelijke wervingsreserves. Die flankerende maatregelen houden tegelijk ook een besparing en efficiëntiewinstin voor de organiserende overheden.

**Artikelen 16 en 17**

De regeling van hoofdstuk 3 draait exclusief rond de betrekkingen die zowel bestaan bij de ene overheid (bijvoorbeeld gemeente) als bij de andere overheid van hetzelfde werkingsgebied (bijvoorbeeld O.C.M.W.). Hoewel op het personeel in die betrekkingen van rechtswege de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van toepassing is, zijn er toch verschillende aanstellende overheden. Artikel 17 machtigt de aanstellende overheden voor die betrekkingen rechtstreeks voor de organisatie van gezamenlijke selectieprocedures. Ze zijn daarvoor niet afhankelijk van de gemeentelijke rechtspositieregeling. De gemeenteraad is immers niet bevoegd om de aanstellende overheid van het O.C.M.W. of van een AGB tot een dergelijke procedure te machtigen. Dat is ook het geval voor de provincieraad ten opzichte van de aanstellende overheid van een APB. Bij de toepassing hiervan moeten de aanstellende overheden de bepalingen van dit hoofdstuk integraal respecteren. Het spreekt voor zich dat deze regeling staat of valt met de samenwerking tussen de betrokken overheden.

De beperking van de gezamenlijke selectie tot betrekkingen die zowel bestaan bij gemeente als O.C.M.W., bij gemeente als AGB en bij provincie als APB is logisch. Het heeft uiteraard geen zin gezamenlijk selecties te organiseren voor betrekkingen die uitsluitend bij de ene of de andere overheid bestaan. Het gaat om betrekkingen waarop telkens de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, respectievelijk het provinciepersoneel, van toepassing is. Voor de O.C.M.W.'s gaat het om betrekkingen die ressorteren onder artikel 104, § 1, van het O.C.M.W.-decreet.

Alleen gemeenschappelijke betrekkingen als vermeld in artikel 5, eerste lid, komen in aanmerking voor gezamenlijke selectie. Dat zijn :

- 1° statutaire betrekkingen bij de gemeente, het O.C.M.W., het AGB en het APB;
- 2° bestendige contractuele betrekkingen op de personeelsformatie van de gemeente of van het O.C.M.W.;
- 3° bestendige contractuele betrekkingen bij het AGB of het APB, andere dan betrekkingen ingesteld ter uitvoering van tewerkstellingsmaatregelen van de hogere overheden.

De betrekkingen van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, O.C.M.W.-secretaris en financieel beheerder van het O.C.M.W. en van provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie vallen buiten het toepassingsgebied van deze regeling.

De vermelding van de uitsluiting van de adjunct-gemeentesecretaris en van de provinciegriffier en van de financieel beheerder van de provincie houdt verband met artikel 20, waarbij het scenario voor de gemeenschappelijke selectie en voor de vaststelling van een gemeenschappelijke kandidatenreserve ook kan uitgebreid worden naar de bevorderingsprocedure en naar de procedure van externe personeelsmobiliteit van hoofdstuk 4.

**Artikel 18**

De gezamenlijke organisatie van selectieprocedures gaat gepaard met een gezamenlijke externe oproep tot kandidaten. Bij die oproep worden de kandidaten er meteen van in kennis gesteld dat er een gezamenlijke selectie georganiseerd wordt, waarvan de resultaten gelden voor de organiserende overheden en wordt aan de kandidaten meegedeeld dat hun kandidaturen tegelijk ook geldig zijn voor die organiserende overheden.

De gezamenlijke selectie wordt uitgevoerd door een gemeenschappelijke selectiecommissie en behelst hetzelfde selectieprogramma voor alle kandidaten voor de betrokken overheden. De selectie wordt ook afgestemd op de functiebeschrijving voor die betrekking of betrekkingen. 'Functiebeschrijving' heeft de betekenis als vermeld in de definitie in artikel 2, 15°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 betreffende de rechtspositieregeling van het gemeente- en provinciepersoneel.

De algemene regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel (voor O.C.M.W. en AGB), respectievelijk het provinciepersoneel (voor APB), zijn van toepassing op de samenstelling en de werking van de gemeenschappelijke selectiecommissie.

Als de selectie vergelijkend is, worden de kandidaten aangesteld in de, in de tijd opeenvolgende, vacatures in volgorde van hun resultaat.

**Artikel 19**

Artikel 19 machtigt de aanstellende overheden ook rechtstreeks om na een gezamenlijke selectieprocedure ook een gemeenschappelijke wervingsreserve van de geslaagde kandidaten aan te leggen. Het gaat om een mogelijkheid, niet om een verplichting die automatisch voortvloeit uit de gezamenlijke organisatie van selecties.

Hoewel de aanstellende overheden gemachtigd worden om een gemeenschappelijke wervingsreserve aan te leggen, zullen er voor de praktische werking van die gemeenschappelijke wervingsreserve toch enkele regels moeten vastgesteld worden. De Vlaamse Regering stelt die regels niet vast in dit besluit maar geeft aan waarover er minstens regels moeten worden vastgesteld. Het komt dus aan de bevoegde raden toe om daaraan invulling te geven in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, respectievelijk van het provinciepersoneel. Naast wat bepaald is in artikel 19, § 1, tweede lid, 1° en 2°, kan een dergelijke regeling ook bepalen of en in welke mate er rekening gehouden wordt met de voorkeur van de kandidaat voor de ene of de andere overheid.

We herinneren eraan dat die rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, respectievelijk van het provinciepersoneel, tegelijk ook van toepassing is op het O.C.M.W.-personeel en op het AGB-personeel in betrekkingen die ook bestaan bij de gemeente, respectievelijk op het personeel van het APB in betrekkingen die ook bestaan bij de provincie.

**Artikel 20**

Artikel 16 tot en met 19 beschrijven het scenario voor de organisatie van een gezamenlijke selectieprocedure en het aanleggen van een gemeenschappelijke wervingsreserve na een aanweringsprocedure. Artikel 20 breidt de werkwijze uit naar de bevorderingsprocedure. Daarbij moeten de bepalingen van artikelen 16, 17, derde lid, en van artikelen 18 en 19 mutatis mutandis overgenomen worden. In voorkomend geval is er sprake van een gemeenschappelijke bevorderingsreserve.

Het tweede lid van artikel 20 breidt de toepassing van het scenario voor gezamenlijke selectie en voor de vaststelling van een gemeenschappelijke wervingsreserve vervolgens ook uit naar de procedure van externe personeelsmobiliteit, vermeld in artikel 23. Zo kunnen bijvoorbeeld de gemeente en haar O.C.M.W. voor betrekkingen die zij gemeenschappelijk hebben, ook gezamenlijk een selectie in het kader van een procedure van externe personeelsmobiliteit organiseren.

**HOOFDSTUK 4.** — *De externe personeelsmobiliteit tussen lokale en provinciale overheden die niet hetzelfde werkingsgebied hebben en tussen diezelfde lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid*

#### **Artikel 21**

Artikel 21 bakent het toepassingsgebied af van hoofdstuk 4. De in hoofdstuk 4 geregelde 'procedure van externe personeelsmobiliteit' geldt uitsluitend voor lokale en provinciale overheden die niet hetzelfde werkingsgebied hebben en de diensten van de Vlaamse overheid. De regeling onderscheidt zich zo van de externe personeelsmobiliteit van hoofdstuk 2.

Met de O.C.M.W.-vereniging wordt in dit hoofdstuk alleen de O.C.M.W.-vereniging met andere O.C.M.W.'s of met andere overheden bedoeld. De O.C.M.W.-vereniging met het O.C.M.W. als enig lid, valt expliciet onder de toepassing van hoofdstuk 2.

Ook hier wordt herhaald dat het ziekenhuis in eigen beheer van het O.C.M.W. en de ziekenhuisvereniging A.V. (autonome verzorgingsinstelling vermeld in artikel 219 van het O.C.M.W.-decreet) niet opgenomen zijn in de mobiliteitsregeling.

#### **Artikel 22**

In artikel 22 wordt het principe tot uitdrukking gebracht dat de hier geregelde procedure van externe personeelsmobiliteit facultatief is. Als de bevoegde raden ervoor kiezen om de procedure van externe personeelsmobiliteit in te voeren, dan moeten ze de regeling van hoofdstuk 4 uiteraard in de plaatselijke rechtspositieregeling verwerken. Ze zijn echter niet verplicht die regeling in te voeren.

#### **Artikel 23**

Artikel 23 bepaalt dat de procedure van externe personeelsmobiliteit een procedure is voor de vervulling van betrekkingen, waarbij personeelsleden van bepaalde andere overheden uitgenodigd worden om zich kandidaat te stellen voor een vacature. De procedure kan, maar moet niet, gecombineerd worden met een andere procedure voor de vervulling van betrekkingen, bijvoorbeeld met een aanwervingsprocedure of een procedure van interne personeelsmobiliteit.

De procedure van externe personeelsmobiliteit kan zich richten tot alle in artikel 21 opgesomde overheden of tot een specifiek segment daarvan.

Met een specifiek segment van die overheidsarbeidsmarkt wordt bedoeld :

- de andere gemeenten;
- de andere O.C.M.W.'s;
- de provincies of de andere provincies;
- de diensten van de Vlaamse overheid;
- de andere gemeenten en de andere O.C.M.W.'s;
- de provincies en de diensten van de Vlaamse overheid;

#### **Artikel 24**

Artikel 24 geeft uitdrukking aan het principe dat de procedure van externe personeelsmobiliteit alleen openstaat voor bestendige betrekkingen bij de betrokken overheden.

De betrekkingen van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris en financieel beheerder van de gemeente, O.C.M.W.-secretaris en financieel beheerder van het O.C.M.W. en van provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie worden uitgesloten van de procedure van externe personeelsmobiliteit.

#### **Artikel 25**

Artikel 25 bepaalt welke personeelsleden kunnen kandideren in de procedure van externe personeelsmobiliteit. De regeling is consistent met de regeling die geldt voor interne procedures bij de betrokken overheden.

In artikel 25, tweede lid, wordt omschreven wat een 'gelijkwaardige graad' is. De gelijkwaardige graad is een sleutelbegrip voor het functioneren van de externe personeelsmobiliteit, waaraan de betrokken overheden zich zullen moeten houden.

Voor de te toepassing van de passus 'waaraan dezelfde functionele loopbaan en salarisschalen verbonden zijn' kunnen de bevoegde organen de tabel in artikel 111, § 1, van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007 hanteren. Die tabel geeft alvast de toepasselijke graden en rangen weer en de daarmee verbonden functionele loopbanen en salarisschalen voor de gemeenten en de provincies. Hetzelfde geldt voor de tabel in artikel 77, § 1, van het besluit rechtspositieregeling O.C.M.W.-personeel van 12 november 2010 ten aanzien van de betrekkingen bij de O.C.M.W.'s waarop dat besluit van toepassing is.

Uit die tabel van genoemd artikelen 111 en 77 blijkt ook de gelijkstelling van de twee functionele loopbanen en de daarbij horende salarisschalen voor de basisgraad van niveau A en voor de specifieke basisgraad van niveau A, waarnaar het derde lid van artikel 25 verwijst.

Ook de voorwaarden en het functieprofiel moeten vergelijkbaar zijn. De personeelsleden reiken daartoe de bewijsstukken en informatie aan. Een voorbeeld daarvan is de functiebeschrijving, de aanstellingsbeslissing, attesten van de overheid van herkomst.

#### **Artikel 26**

Artikel 26 stelt het principe van de vrijheid van de aanstellende overheid vast om al dan niet een beroep te doen op de procedure van externe personeelsmobiliteit, als die procedure opgenomen is in de plaatselijke rechtspositieregeling.

De aanstellende overheid kan dus altijd zelf afwegen welke procedure voor de vervulling van betrekkingen het meest opportuun is voor een bepaalde vacature.

#### Artikel 27

Om praktische redenen en om de kostprijs van de bekendmakingen te beperken wordt voor de overheden die toepassing maken van de procedure van externe personeelsmobiliteit op een bepaalde vacature alvast één gemeenschappelijk meldpunt vastgesteld, namelijk Jobpunt.Vlaanderen. De regel geldt niet alleen voor de lokale of provinciale overheden die venoot zijn van Jobpunt Vlaanderen, maar ook voor de andere overheden. De faciliteit beperkt zich tot de bekendmaking van de vacature via de website van Jobpunt Vlaanderen en houdt geen enkele andere vorm van service in. De kostprijs van de bekendmaking van een vacature is normaal gesproken niet van aard dat een aanbesteding in overeenstemming met de wetgeving op de overheidsopdrachten verplicht zou zijn. De bekendmaking via Jobpunt.Vlaanderen biedt bovendien de minimale garantie voor een voldoende ruime bekendmaking.

Dat neemt niet weg dat de bevoegde raden in de rechtspositieregeling andere bekendmakingskanalen kunnen vaststellen die specifiek gebruikt worden voor de procedure van externe personeelsmobiliteit van dit hoofdstuk. Een multimediale aanpak kan lonend zijn.

#### Artikel 28

Artikel 28 somt de voorwaarden op waaraan de kandidaat die deelneemt aan een procedure van externe personeelsmobiliteit moet voldoen. Ook in dit geval geldt dat de kandidaat aan de algemene toelatingsvoorwaarden moet voldoen, evenals aan de taalvereiste. In punt 4° wordt het principe vastgelegd dat de externe personeelsmobiliteit zich richt tot personeelsleden met een specifieke ervaring in een gelijkwaardige graad. De ervaringsvereiste is essentieel in de context van deze procedure en geeft er ook de eigenheid van aan, namelijk personeelsleden met een specifieke knowhow en met een specifiek profiel aantrekken.

De bevoegde overheid zal aan die ervaringsvereiste invulling moeten geven. Enkele voorbeelden van een dergelijke specifieke ervaringsvereiste :

- vijf jaar ervaring hebben met de toepassing van het milieurecht;
- zes jaar ervaring hebben met boekhouding;
- vier jaar ervaring hebben met secretariaatsondersteuning;
- zes jaar ervaring hebben als technicus elektromechanica;
- zes jaar ervaring hebben met leiding van de dienst bevolking en burgerlijke stand;

...

Uit de voorbeelden blijkt dat de wijze van formulering van belang is voor wat men precies wil.

De aanstellende overheid die de geldigheid van de ingediende kandidaturen beoordeelt, zal ook de gelijkwaardigheid van de graad moeten beoordelen. Zie daarvoor ook de toelichting bij artikel 25.

De kandidaten moeten in elk geval slagen voor een functiespecifieke selectie. Het is belangrijk dat die selectie zicht toespitst op de kerncompetenties in het functieprofiel en op de goede match met de organisatie. Dat laatste houdt ook verband met artikel 29 en de regeling over de proeftijd. De risico's met ervaren overheidswerknemers zullen zich wellicht niet situeren op het gebied van kennis en vaardigheden, maar eerder op het vlak van attitudes en aanpassingsvermogen aan de eigenheid van de organisatie. Die punten moeten dan ook al aandacht krijgen in de selectie.

#### Artikel 29

Voor de toelichting bij dit artikel verwijzen we naar de algemene commentaar in punt 4.8. en naar de commentaar bij artikel 11. Informatie bij de bekendmaking van de vacature is essentieel om de vastbenoemde kandidaten toe te laten de risico's die verbonden zijn met een kandidaatstelling als er een proeftijd is, correct in te schatten. Een terugvalpositie onder de vorm van verlof bij het eigen bestuur is in dat geval ook aangewezen.

#### Artikel 30

Voor de toelichting bij dit artikel verwijzen we naar de commentaar bij artikel 12.

#### Artikelen 31, 32 en 33

De regeling in artikelen 31, 32 en 33 is dezelfde als die in artikelen 13, 14 en 15. Dezelfde principes worden erin vastgesteld. De commentaar bij artikelen 13, 14 en 15 is dan ook mutatis mutandis van toepassing op artikelen 31, 32 en 33.

Artikel 31, § 1, tweede lid, regelt de inschaling van het personeelslid dat uit de diensten van de Vlaamse overheid overkomt naar een lokale of provinciale overheid. Die inschaling gebeurt met behoud van de verworven geldelijke anciënniteit en met de gecumuleerde schaalanciënniteit. In principe gaat het altijd over gecumuleerde schaalanciënniteit binnen de functionele loopbaan van dezelfde graad. Omdat sommige functionele loopbanen van graden in de diensten van de Vlaamse overheid die verder gelijkwaardige zijn met graden bij de lokale en provinciale overheden toch verschillen in de opbouw van de functionele loopbaan, wordt hier extra benadrukt dat het over 'gecumuleerde' schaalanciënniteit gaat.

Artikel 33, tweede lid, regelt het ziektekrediet bij overstap van de ene overheid naar de andere overheid na toepassing van de procedure van externe personeelsmobiliteit.

Voor het personeelslid van de diensten van de Vlaamse overheid dat overstapt naar een lokale of provinciale overheid betekent dit ook dat het aantal ziektekredietdagen omgerekend wordt van de 666-dagenregeling naar de 21-dagenregeling die bij de lokale en provinciale overheden van toepassing is. De omrekeningsformule is :

$X$  jaar dienstactiviteit maal 21 dagen/jaar = nieuw aantal ziektekredietdagen, te verminderen met  $Y$ , waarbij  $Y$  het aantal ziektekredietdagen is dat al werd opgenomen.

#### HOOFDSTUK 5. — Slotbepaling

Dit besluit bevat geen specifieke inwerkingtredebepaling. Het treedt derhalve in werking op de tiende dag die volgt op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

De betrokken lokale en provinciale overheden kunnen er vanaf dan uitvoering aan geven. De O.C.M.W.'s moeten er wel rekening mee houden dat de uitvoering van het besluit rechtspositieregeling O.C.M.W.-personeel van 12 november 2010 een onmisbare voorwaarde vormt voor de uitvoering van dit besluit. Het ene kan niet zonder het andere.



**ADVIES 49.462/3 VAN 19 APRIL 2011**  
**VAN DE AFDELING WETGEVING VAN DE RAAD VAN STATE**

De Raad van State, afdeling Wetgeving, derde kamer, op 29 maart 2011 door de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand verzocht hem, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering « houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de personeelsmobiliteit tussen lokale en provinciale overheden van hetzelfde werkingsgebied », heeft het volgende advies gegeven :

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

\*  
\* \*

**STREKKING EN RECHTSGROND VAN HET ONTWERP**

2. Het voor advies voorgelegde ontwerp strekt ertoe de regels vast te stellen inzake externe mobiliteit voor het personeel van de gemeenten, de provincies, de O.C.M.W.'s en bepaalde entiteiten die van deze overheden afhangen, wanneer deze overheden ervoor kiezen deze externe personeelsmobiliteit in hun rechtspositieregeling op te nemen.

Het ontwerp voorziet in de mogelijkheid van externe personeelsmobiliteit tussen lokale en provinciale overheden met hetzelfde werkingsgebied (hoofdstuk 2), tussen bepaalde lokale en provinciale overheden onderling en tussen bepaalde lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid (hoofdstuk 4). Daarbij wordt telkens het toepassingsgebied geregeld, alsook de wijze waarop de vacante betrekking moet worden bekendgemaakt, de voorwaarden waaraan de kandidaten moeten voldoen, de wijze waarop de geselecteerde kandidaat wordt aangesteld, en de toepasselijke salarisschaal, anciënniteiten en verlofregelingen. Kenmerkend voor de externe personeelsmobiliteit tussen lokale en provinciale overheden met hetzelfde werkingsgebied is dat de regeling inzake externe personeelsmobiliteit bij de verschillende overheden « wederkerig en gelijk » moet zijn (artikel 3, laatste lid).

Ter ondersteuning van de externe personeelsmobiliteit regelt het ontwerp ook de mogelijkheid van gemeenschappelijke selecties en gemeenschappelijke wervingsreserves bij bepaalde overheden met hetzelfde werkingsgebied (hoofdstuk 3).

3. De rechtsgrond voor het ontworpen besluit wordt geboden door artikel 116, §§ 1 en 2, van het gemeentedecreet van 15 juli 2005 (hierna : gemeentedecreet), artikel 112, §§ 1 en 2, van het provinciedecreet van 9 december 2005 (hierna : provinciedecreet) en artikel 115, §§ 1 tot 3, van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (hierna : O.C.M.W.-decreet), naargelang het ontworpen besluit betrekking heeft op personeelsleden van gemeenten, provincies of O.C.M.W.'s. Bij deze bepalingen wordt de Vlaamse Regering onder meer gemachtigd om de minimale voorwaarden vast te stellen voor de rechtspositieregeling van de betrokken personeelsleden en om « de nodige maatregelen » te nemen voor hun externe personeelsmobiliteit.

In zoverre het ontworpen besluit bepalingen bevat die van toepassing zijn op autonome gemeentebedrijven (AGB's), autonome provinciebedrijven (APB's) en O.C.M.W.-verenigingen, vormt het de uitvoering van artikel 241, § 2, van het gemeentedecreet, artikel 234, tweede lid, van het provinciedecreet en artikel 229, § 1, van het O.C.M.W.-decreet, op grond van artikel 20 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen. Uit die bepalingen vloeit immers voort dat de plaatselijke rechtspositieregelingen van de gemeenten, provincies en O.C.M.W.'s onverkort van toepassing zijn op de betrokken verzelfstandigde agentschappen en dat voor specifieke functies die niet bestaan in de gemeente, provincie of O.C.M.W., de bevoegde overheid een rechtspositieregeling opstelt.

**ONDERZOEK VAN DE TEKST**

**Algemene opmerkingen**

4. In hoofdstuk 4 wordt gewag gemaakt van de term « externe personeelsmobiliteit », terwijl in hoofdstuk 2 de termen « onderlinge personeelsmobiliteit » (artikel 3) of « personeelsmobiliteit » (artikelen 4 en 5) worden gebruikt. Daarmee wordt niet alleen de indruk gewekt dat het over twee verschillende vormen van personeelsmobiliteit gaat, maar ook dat de personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied niet als externe personeelsmobiliteit zou kunnen worden beschouwd.

Uit de parlementaire voorbereiding, zowel van het gemeente-, provincie-, als O.C.M.W.-decreet, blijkt evenwel dat met externe personeelsmobiliteit wordt bedoeld « de mobiliteit tussen betrekkingen bij verschillende overheden (gemeenten, O.C.M.W.'s, intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, provincies, Vlaamse Gemeenschap, VOI's, federale overheid,...) en tussen de rest van de publieke sector » met dien verstande dat « [d]e maatregelen van de Vlaamse Regering genomen op grond van deze bepaling [...] uiteraard de bevoegdheden van andere overheidsniveaus [dienen] te respecteren; zo kunnen er geen verplichtingen worden opgelegd aan overheden die niet onder het Vlaamse Gewest of de Vlaamse Gemeenschap ressorteren » (1). Hieruit kan worden opgemaakt dat de term « personeelsmobiliteit » bedoeld in hoofdstuk 2 van het ontwerp gelijkgesteld moet worden met de term « externe personeelsmobiliteit ».

De gemachtigde verklaarde dat het verschil in terminologie bewust is gekozen omdat de externe personeelsmobiliteit tussen overheden die niet hetzelfde werkingsgebied hebben een procedure is voor de vervulling van betrekkingen naast andere, bestaande procedures (zie artikel 23 van het ontwerp). De externe personeelsmobiliteit voor overheden met hetzelfde werkingsgebied is daarentegen opgevat als een uitbreiding van het zgn. recruiteringsveld voor interne personeelsmobiliteit en bevordering (zie artikel 4 van het ontwerp).

Ondanks deze onderscheiden manier van implementatie verdient het vanuit terminologisch oogpunt aanbeveling, hetzij om ook in hoofdstuk 2 de term « externe personeelsmobiliteit » te hanteren (en daarbij te specificeren dat het om externe personeelsmobiliteit gaat tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied), hetzij om in hoofdstuk 4 net zoals in hoofdstuk 2 een andere term dan « externe personeelsmobiliteit » te gebruiken en in artikel 1 van het ontwerp de twee termen te definiëren als twee bijzondere vormen van externe personeelsmobiliteit.

5. In het ontwerp wordt verscheidene malen gebruik gemaakt van het begrip « andere overheid ». Daarbij lijkt - soms zelfs in eenzelfde bepaling - nu eens de overheid te worden bedoeld die een beroep doet op het procedé van de externe personeelsmobiliteit om een vacature in te vullen (2), en dan eens de oorspronkelijke overheid waarbij het personeelslid was aangesteld (3).

De overheid die een beroep doet op het procedé van de externe personeelsmobiliteit en de oorspronkelijke overheid worden ook met andere begrippen aangeduid (4).

Het door elkaar gebruiken van hetzelfde begrip voor verschillende overheden enerzijds en het door elkaar gebruiken van verschillende begrippen voor dezelfde overheid anderzijds kan tot verwarring aanleiding geven. Het verdient aanbeveling, mede omwille van de rechtszekerheid, om ter zake een eenvormige en heldere terminologie te hanteren.

#### Aanhef

6. Gelet op hetgeen werd opgemerkt omtrent de rechtsgrond voor het ontworpen besluit, dienen de volgende wijzigingen te worden aangebracht in de aanhef.

Er moet een nieuw eerste lid worden ingevoegd, luidend als volgt :

« Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 20; ».

Aan het einde van het huidige eerste lid, dat het tweede lid wordt, schrijve men :

« ..., artikelen 116, § 1, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, en § 2, en 241, § 2; ».

Aan het einde van het huidige tweede lid, dat het derde lid wordt, schrijve men :

« ..., artikelen 112, § 1, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, en § 2, en 234, tweede lid; » .

Aan het einde van het huidige derde lid, dat het vierde lid wordt, schrijve men :

« ..., artikelen 115, §§ 1, 2 en 3, en 229, § 1; ».

#### Artikel 1

7. De definitie van de term « O.C.M.W.-decreet » in artikel 1, 5°, is overbodig, omdat de term enkel in artikel 1, 4°, wordt gebruikt. Men vermeldde bijgevolg het volledige opschrift van het decreet in de laatstgenoemde bepaling, zodat de eerstgenoemde bepaling kan worden weggelaten.

8. In artikel 1, 9°, b), dient de verwijzing naar het personeel van O.C.M.W.-verenigingen te worden geschrapt, alsook de verwijzing naar het personeel van een AGB of een APB in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente respectievelijk de provincie. Hoofdstuk 3, waarin de in deze bepaling gedefinieerde term wordt gebruikt, is immers niet toepasselijk op de betrokken personeelsleden.

#### Artikel 3

9. Gelet op de mogelijke verwarring tussen de termen « rechtspositieregeling » (in het algemeen) en « plaatselijke rechtspositieregeling » (voor een welbepaald bestuur) schrijve men in lid 1 en lid 2 van artikel 3 telkens « plaatselijke rechtspositieregeling » in plaats van « rechtspositieregeling ».

Deze opmerking geldt eveneens voor de artikelen 19, § 1, tweede lid, en 22.

#### Artikel 17

10. In artikel 17, derde lid, schrijve men « artikel 5, eerste lid, » in plaats van « artikel 5 ».

#### Artikel 23

11. Zoals artikel 23, derde lid, is geformuleerd vallen de diensten van de Vlaamse overheid niet onder de term « overheidsarbeidsmarkt », aangezien deze diensten niet voorkomen in de opsomming in artikel 21, eerste lid, 1° tot 6°. In artikel 23, derde lid, moet bijgevolg uitdrukkelijk melding gemaakt worden van de diensten van de Vlaamse overheid.

De kamer was samengesteld uit

de Heren	J. BAERT,	staatsraad, voorzitter,
	B. SEUTIN,	
	J. VAN NIEUWENHOVE,	staatsraden,
	J. VELAERS,	assessor van de afdeling Wetgeving,
Mevr.	A.-M. GOOSSENS,	griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de heer B. STEEN, auditeur.

DE GRIFFIER

A.-M. GOOSSENS

DE VOORZITTER

J. BAERT

#### Nota's

1) Memorie van toelichting bij het ontwerp van gemeentedecreet, *Parl. St.*, VI. Parl., 2004-2005, nr. 347/1, p. 79; memorie van toelichting bij het ontwerp van provinciedecreet, *Parl. St.*, VI. Parl., 2005-2006, nr.473/1, p. 64; memorie van toelichting bij het ontwerp van decreet betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, *Parl. St.*, VI. Parl., 2007-2008, nr. 1701/1, p. 78.

2) Zie bijvoorbeeld de artikelen 4, eerste lid, 6, 9, 11, eerste en tweede lid, 12, laatste lid, 13, § 1, eerste en tweede lid, § 2, eerste en tweede lid, en § 3, eerste en tweede lid, 15, eerste lid, 29, eerste lid, 30, derde lid, 31, § 1, eerste lid, 33, eerste lid, alsook het opschrift van afdeling 3 van hoofdstuk 2.

3) Zie bijvoorbeeld de artikelen 4, tweede lid, 7, 10, 11, derde lid, 12, eerste lid, 14, tweede lid, 30, eerste lid, en 32, tweede lid

4) De overheid die beroep doet op externe mobiliteit wordt ook « aanstellende overheid » genoemd (zie bijvoorbeeld de artikelen 7, 8, eerste lid, 12, eerste en tweede lid, 17, eerste en tweede lid, 19, § 1, eerste lid, en § 2, tweede lid, en 30, eerste en tweede lid), of « overheid die de betrekking vacant verklaart » (zie bijvoorbeeld artikel 8, eerste lid), of nog, « overheid waarbij het personeelslid aangesteld wordt » (zie bijvoorbeeld de artikelen 14, eerste lid, artikel 15, tweede lid, 32, eerste lid, en 33, tweede lid).

De oorspronkelijke overheid wordt ook « vorige overheid » genoemd (zie bijvoorbeeld de artikelen 13, § 3, eerste en tweede lid, 14, eerste lid, 15, tweede lid, 31, § 2, eerste lid, 32, eerste lid, en 33, tweede lid).

**20 MEI 2011. — Besluit van de Vlaamse Regering houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de personeelsmobiliteit tussen lokale en provinciale overheden met hetzelfde werkingsgebied**

De Vlaamse Regering,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 20;

Gelet op het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, artikel 116, § 1, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, en § 2, en 241, § 2;

Gelet op het Provinciedecreet van 9 december 2005, artikel 112, § 1, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, en § 2, en 234, tweede lid;

Gelet op het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, artikel 115, § 1, § 2 en § 3, en 229, § 1;

Gelet op protocol nr. 2011/1 van 31 januari 2011 van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 24 februari 2011;

Gelet op het advies van de Vlaamse Adviesraad voor Bestuurszaken, gegeven op 29 maart 2011;

Gelet op advies nr. 49.462/3 van de Raad van State, gegeven op 19 april 2011, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup> van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;

Na beraadslaging,

Besluit :

**HOOFDSTUK 1. — Definities**

**Artikel 1.** In dit besluit wordt verstaan onder :

1<sup>o</sup> O.C.M.W. : het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;

2<sup>o</sup> AGB : het autonoom gemeentebedrijf;

3<sup>o</sup> APB : het autonoom provinciebedrijf;

4<sup>o</sup> O.C.M.W.-vereniging : vereniging van een of meer O.C.M.W.'s, of van een O.C.M.W. met een of meer andere openbare besturen en/of rechtspersonen, andere dan die welke een winsttoegmerk hebben, als vermeld in titel VIII, hoofdstuk I, van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

5<sup>o</sup> bevoegde raden :

a) de gemeenteraad voor het gemeentepersoneel en voor het O.C.M.W.-personeel in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente;

b) de O.C.M.W.-raad voor het O.C.M.W.-personeel in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente;

c) de provincieraad voor het provinciepersoneel;

d) de raad van bestuur van het AGB en van het APB, respectievelijk voor het personeel van een AGB en een APB;

e) het orgaan dat op grond van de statuten van de O.C.M.W.-vereniging bevoegd is voor de vaststelling van de rechtspositieregeling van het personeel voor het personeel van een O.C.M.W.-vereniging;

6<sup>o</sup> procedure van interne personeelsmobiliteit : de procedure voor de vervulling van een vacante betrekking, vastgesteld in :

a) de plaatselijke rechtspositieregeling, met toepassing van titel III, hoofdstuk X, van 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, voor het gemeentepersoneel en het O.C.M.W.-personeel in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente en voor het provinciepersoneel;

b) de plaatselijke rechtspositieregeling, met toepassing van deel 3, titel 2, hoofdstuk 9, van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, voor het personeel van het O.C.M.W. in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente;

c) de plaatselijke rechtspositieregeling, in navolging van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel of het provinciepersoneel, voor het personeel van een AGB, een O.C.M.W.-vereniging, of van een APB in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente, respectievelijk de provincie;

7<sup>o</sup> bevorderingsprocedure : de procedure voor de vervulling van een vacante betrekking, vastgesteld in :

a) de plaatselijke rechtspositieregeling, met toepassing van titel III, hoofdstuk IX, van 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, voor het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en voor het O.C.M.W.-personeel in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente;

b) de plaatselijke rechtspositieregeling, met toepassing van deel 3, titel 2, hoofdstuk 8, van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, voor het personeel van het O.C.M.W. in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente;

c) de plaatselijke rechtspositieregeling, in navolging van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel of het provinciepersoneel, voor het personeel van een AGB, een O.C.M.W.-vereniging, of van een APB in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente, respectievelijk de provincie;

8° aanwervingsprocedure: de procedure voor de vervulling van een vacante betrekking, vastgesteld in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, respectievelijk het provinciepersoneel, met toepassing van titel III, hoofdstuk II, van 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 voor:

a) het gemeentepersoneel, het O.C.M.W.-personeel in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente en het personeel van het AGB of de AGB's in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente;

b) het provinciepersoneel en het personeel van het APB of de APB's in een betrekking die ook bestaat bij de provincie.

HOOFDSTUK 2. — *Externe personeelsmobiliteit tussen lokale of provinciale overheden met hetzelfde werkingsgebied*

*Afdeling 1. — Toepassingsgebied en algemene bepalingen*

**Art. 2.** Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op lokale of provinciale overheden met hetzelfde werkingsgebied, meer bepaald:

1° de gemeente en haar O.C.M.W.;

2° het O.C.M.W. en de O.C.M.W.-vereniging met het eigen O.C.M.W. als enig lid of met het eigen O.C.M.W. en de eigen gemeente als enige leden;

3° de gemeente en haar AGB of AGB's;

4° de provincie en haar APB of APB's.

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op:

1° de ziekenhuizen in eigen beheer, vermeld in artikel 218, van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

2° in afwijking van het eerste lid, 2°, de O.C.M.W.-vereniging A.V. met het eigen O.C.M.W. als enig lid, opgericht met het oog op het exploiteren van een ziekenhuis of van een gedeelte van een ziekenhuis, vermeld in artikel 219, van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

**Art. 3.** De bevoegde raden kunnen in de plaatselijke rechtspositieregeling de externe personeelsmobiliteit vaststellen tussen alle of bepaalde lokale overheden met hetzelfde werkingsgebied, vermeld in artikel 2, eerste lid, 1°, 2° en 3°, onder de voorwaarden, vastgesteld in dit hoofdstuk.

De bevoegde raden kunnen in de plaatselijke rechtspositieregeling de externe personeelsmobiliteit vaststellen tussen alle of bepaalde provinciale overheden met hetzelfde werkingsgebied, vermeld in artikel 2, eerste lid, 4°, onder de voorwaarden, vastgesteld in dit hoofdstuk.

In voorkomend geval is de regeling voor de externe personeelsmobiliteit tussen lokale of provinciale overheden met hetzelfde werkingsgebied wederkerig en gelijk voor de overheden waarop ze van toepassing gesteld wordt.

**Art. 4.** De externe personeelsmobiliteit tussen de lokale of provinciale overheden met hetzelfde werkingsgebied wordt verwezenlijkt op de volgende manieren of op een van de volgende manieren:

1° door deelname van personeelsleden van de ene overheid aan de procedure voor interne personeelsmobiliteit bij de andere overheid;

2° door deelname van personeelsleden van de ene overheid aan de bevorderingsprocedure bij de andere overheid.

Bij de toepassing van de externe personeelsmobiliteit tussen lokale of provinciale overheden met hetzelfde werkingsgebied worden niet alleen personeelsleden in dienst bij de eigen overheid uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de vacante betrekking, maar ook personeelsleden van de andere overheid of overheden met hetzelfde werkingsgebied.

**Art. 5.** De externe personeelsmobiliteit tussen lokale of provinciale overheden met hetzelfde werkingsgebied, vermeld in artikel 4, is van toepassing op de volgende betrekkingen:

1° de statutaire betrekkingen bij de gemeente, bij het O.C.M.W., bij de O.C.M.W.-vereniging, bij het AGB, bij de provincie en bij het APB;

2° bestendige contractuele betrekkingen op de personeelsformatie van de gemeente, van het O.C.M.W. en van de provincie;

3° bestendige contractuele betrekkingen bij het AGB, bij de O.C.M.W.-vereniging en bij het APB, andere dan betrekkingen ingesteld ter uitvoering van de werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid.

De externe personeelsmobiliteit tussen lokale of provinciale overheden met hetzelfde werkingsgebied is niet van toepassing op de betrekkingen van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, O.C.M.W.-secretaris, financieel beheerder van het O.C.M.W. en van provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie.

**Art. 6.** De volgende personeelsleden kunnen zich kandidaat stellen voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit of voor deelname aan de bevorderingsprocedure voor een vacature bij een andere overheid:

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

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

*Afdeling 2. — Procedure en voorwaarden*

**Art. 7.** De aanstellende overheid van de gemeente, van het O.C.M.W., van het AGB, van de O.C.M.W.-vereniging, vermeld in artikel 2, 2°, van de provincie of van het APB beslist bij de vacantverklaring van een betrekking of ze een beroep doet op externe personeelsmobiliteit met een andere overheid of andere overheden met hetzelfde werkingsgebied. In voorkomend geval deelt ze haar beslissing mee aan die andere overheid of overheden, samen met het verzoek aan die andere overheid of overheden om de vacature intern bekend te maken.



**Art. 8.** De regels over het vacaturebericht, over de wijze van kandidaatstelling en over de termijn voor de kandidaatstelling die op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van toepassing zijn bij de procedure van interne personeelsmobiliteit en bij de bevorderingsprocedure, zijn ook van toepassing als de aanstellende overheid een beroep doet op kandidaten van een andere overheid.

De bekendmaking van de vacature door de andere overheid gebeurt via de interne bekendmakingskanalen die op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van die andere overheid gebruikt worden bij de toepassing van de procedure van interne personeelsmobiliteit, respectievelijk de bevorderingsprocedure.

**Art. 9.** Het personeelslid van een andere overheid dat zich kandidaat stelt voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit, moet voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de andere voorwaarden voor de vacante betrekking, vastgesteld met toepassing van de regels voor de procedure van interne personeelsmobiliteit.

Het personeelslid van een andere overheid dat zich kandidaat stelt voor deelname aan de bevorderingsprocedure, moet voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de andere voorwaarden voor de vacante betrekking, vastgesteld met toepassing van de regels voor de bevorderingsprocedure.

**Art. 10.** Kandidaten van een andere overheid moeten op dezelfde wijze als kandidaten van de eigen overheid :

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

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

*Afdeling 3. — De aanstelling van het personeelslid dat overkomt van een andere overheid*

**Art. 11.** 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.

Het personeelslid dat overkomt van een andere overheid wordt na de statutaire aanstelling niet opnieuw onderworpen aan een proeftijd, tenzij in geval van deelname aan een bevorderingsprocedure waarbij de eigen statutaire personeelsleden op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling onderworpen zijn aan een proeftijd.

In afwijking van het tweede lid kunnen de bevoegde raden bepalen dat het personeelslid dat overkomt van een andere overheid na een procedure van interne personeelsmobiliteit, bij een statutaire aanstelling toch onderworpen wordt aan een proeftijd. In voorkomend geval is de maximale duur van de proeftijd drie maanden.

Die termijn is verlengbaar met de duur van de afwezigheden, zodra het statutaire personeelslid op proef tien werkdagen afwezig is geweest.

**Art. 12.** De aanstellende overheid beslist over de aanstelling van de kandidaat die overkomt van een andere overheid. Ze bezorgt een kopie van de aanstellingsbeslissing aan de overheid van herkomst van de kandidaat.

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

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

*Afdeling 4. — Administratieve anciënniteiten en andere arbeidsvoorwaarden*

**Art. 13.** § 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 de overheid bij wie het personeelslid wordt aangesteld, die valorisatieregeling ook heeft 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 de overheid bij wie het personeelslid wordt aangesteld, die valorisatieregeling ook heeft voor het eigen personeel.

**Art. 14.** 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.

**Art. 15.** 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 3. — *Gezamenlijke selecties en gemeenschappelijke wervingsreserves bij sommige overheden met hetzelfde werkingsgebied*

**Art. 16.** Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op de volgende lokale of provinciale overheden met hetzelfde werkingsgebied :

- 1° de gemeente en haar O.C.M.W.;
- 2° de gemeente en haar AGB of AGB's;
- 3° de provincie en haar APB of APB's.

De betrekkingen van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris en financieel beheerder van de gemeente, van O.C.M.W.-secretaris en financieel beheerder van het O.C.M.W. en van provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie, vallen niet onder het toepassingsgebied van dit hoofdstuk.

**Art. 17.** De aanstellende overheden van de gemeente en haar O.C.M.W. kunnen bij de toepassing van de aanwervingsprocedure samen, onder de voorwaarden vastgesteld in dit hoofdstuk, selectieprocedures organiseren voor vacatures in betrekkingen die zowel bestaan bij de gemeente als bij het O.C.M.W..

De aanstellende overheden van de gemeente en haar AGB of AGB's, respectievelijk van de provincie en haar APB of APB's, kunnen bij de toepassing van de aanwervingsprocedure samen, onder de voorwaarden, vastgesteld in dit hoofdstuk, selectieprocedures organiseren voor vacatures in betrekkingen die zowel bestaan bij de gemeente als bij haar AGB of AGB's en voor vacatures in betrekkingen die zowel bestaan bij de provincie als bij haar APB of APB's.

Alleen betrekkingen als vermeld in artikel 5, eerste lid, komen in aanmerking voor de toepassing van een gezamenlijke selectieprocedure.

**Art. 18.** De gezamenlijke organisatie van een selectieprocedure gaat gepaard met een gezamenlijke externe oproep aan de kandidaten. Bij de oproep aan de kandidaten wordt meegedeeld dat er een gezamenlijke selectieprocedure wordt georganiseerd, waarvan de resultaten gelden voor de betrokken besturen. De bekendmaking van de vacature vermeldt dat de ingediende kandidaturen geldig zijn voor de overheden die de gezamenlijke selectieprocedure organiseren.

Voor de uitvoering van de gezamenlijke selectieprocedure wordt een gemeenschappelijke selectiecommissie geïnstalleerd en is hetzelfde selectieprogramma van toepassing. Het selectieprogramma is afgestemd op een functiebeschrijving voor de betrekking.

De algemene regels voor de selectiecommissies in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, respectievelijk het provinciepersoneel, gelden ook voor de gemeenschappelijke selectiecommissie.

**Art. 19. § 1.** De aanstellende overheden kunnen na een gezamenlijke selectieprocedure ook een gemeenschappelijke wervingsreserve van de geslaagde kandidaten aanleggen.

In voorkomend geval worden in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, respectievelijk van het provinciepersoneel, de regels voor de gemeenschappelijke wervingsreserves vastgesteld, waaronder ook :

- 1° de regels voor de maximale geldigheidsduur van de gemeenschappelijke wervingsreserves, met inbegrip van de eventuele mogelijkheid van verlenging;
- 2° de regels volgens welke de kandidaten hun opname in de gemeenschappelijke wervingsreserves behouden of verliezen.

§ 2. In voorkomend geval wordt bij de oproep aan de kandidaten meegedeeld dat er een gemeenschappelijke wervingsreserve wordt aangelegd die geldt voor de betrokken besturen.

De aanstellende overheden kunnen elk voor zich een beroep doen op de kandidaten die opgenomen zijn in de gemeenschappelijke wervingsreserve.

**Art. 20.** De aanstellende overheden van de gemeente en haar O.C.M.W., van de gemeente en haar AGB of AGB's, en van de provincie en haar APB of APB's kunnen, voor de betrekkingen die ze gemeenschappelijk hebben, de gezamenlijke selectie en het aanleggen van een gemeenschappelijke reserve van geslaagde kandidaten ook toepassen bij een bevorderingsprocedure. In voorkomend geval zijn artikelen 16 en 17, derde lid, en artikelen 18 en 19 van overeenkomstige toepassing.

De aanstellende overheden van de gemeente en haar O.C.M.W., van de gemeente en haar AGB of AGB's, en van de provincie en haar APB of APB's kunnen, voor de betrekkingen die ze gemeenschappelijk hebben, de gezamenlijke selectie en het aanleggen van een gemeenschappelijke reserve van geslaagde kandidaten ook toepassen bij een procedure van externe personeelsmobiliteit als vermeld in artikel 23. In voorkomend geval zijn artikelen 16 en 17, derde lid, en artikelen 18 en 19 van overeenkomstige toepassing.

HOOFDSTUK 4. — *De externe personeelsmobiliteit tussen lokale en provinciale overheden die niet hetzelfde werkingsgebied hebben en tussen diezelfde lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid*

*Afdeling 1. — Toepassingsgebied en algemene bepalingen*

**Art. 21.** Dit hoofdstuk is van toepassing op de volgende lokale en provinciale overheden, die niet hetzelfde werkingsgebied hebben :

- 1° de gemeenten;
- 2° de O.C.M.W.'s, met uitzondering van het ziekenhuis in eigen beheer, vermeld in artikel 218 van het O.C.M.W.-decreet;
- 3° de O.C.M.W.-verenigingen, met uitzondering van de ziekenhuisverenigingen;
- 4° de AGB's;
- 5° de provincies;
- 6° de APB's.

Dit hoofdstuk regelt de procedure van externe personeelsmobiliteit tussen de volgende overheden in het Vlaamse Gewest :

- 1° de gemeente enerzijds, en de andere gemeenten, de andere lokale overheden, vermeld in het eerste lid, 2° tot en met 4°, die niet hetzelfde werkingsgebied hebben, de provinciale overheden, vermeld in het eerste lid, 5° en 6°, en de diensten van de Vlaamse overheid anderzijds;

2° het O.C.M.W. enerzijds, en de andere O.C.M.W.'s, de andere lokale overheden, vermeld in het eerste lid, 1°, 3° en 4°, die niet hetzelfde werkingsgebied hebben, de provinciale overheden, vermeld in het eerste lid, 5° en 6°, en de diensten van de Vlaamse overheid anderzijds;

3° de O.C.M.W.-vereniging enerzijds, en de andere O.C.M.W.-verenigingen, de andere lokale overheden vermeld in het eerste lid, 1°, 2° en 4°, die niet hetzelfde werkingsgebied hebben, de provinciale overheden, vermeld in het eerste lid, 5° en 6°, en de diensten van de Vlaamse overheid anderzijds;

4° de provincie enerzijds, en de andere provincies, de lokale overheden, vermeld in het eerste lid, 1° tot en met 4°, de APB's, met uitzondering van het eigen APB, en de diensten van de Vlaamse overheid anderzijds;

5° het AGB enerzijds, en de andere AGB's, de andere lokale overheden, vermeld in het eerste lid, 1° tot en met 3°, die niet hetzelfde werkingsgebied hebben, de provinciale overheden, vermeld in het eerste lid, 5° en 6°, en de diensten van de Vlaamse overheid anderzijds;

6° het APB enerzijds, en de andere APB's, de andere lokale overheden, vermeld in het eerste lid, 1° tot en met 4°, de provincies, met uitzondering van de eigen provincie, en de diensten van de Vlaamse overheid anderzijds.

Onder diensten van de Vlaamse overheid als vermeld in het tweede lid, worden de diensten verstaan die onder het toepassingsgebied vallen van het Vlaams Personeelsstatuut.

**Art. 22.** De bevoegde raden van de lokale en provinciale overheden, vermeld in artikel 21, eerste lid, kunnen in de plaatselijke rechtspositieregeling van hun personeel de procedure van externe personeelsmobiliteit vaststellen onder de voorwaarden, vastgesteld in dit hoofdstuk.

**Art. 23.** De procedure van externe personeelsmobiliteit is een procedure voor de vervulling van een vacante betrekking naast de aanwervingsprocedure, de procedure van interne personeelsmobiliteit en de bevorderingsprocedure. De procedure van externe personeelsmobiliteit kan gecombineerd worden met een andere procedure voor de vervulling van betrekkingen.

Bij de toepassing van de procedure van externe personeelsmobiliteit worden de personeelsleden van de lokale en provinciale overheden en van de diensten van de Vlaamse overheid, vermeld in artikel 21, tweede lid, of de personeelsleden van een bepaald segment van die overheidsarbeidsmarkt, uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de vacante betrekking.

Onder segment van die overheidsarbeidsmarkt als vermeld in het tweede lid, wordt verstaan :

1° een of meer soorten lokale of provinciale overheden als vermeld in artikel 21, eerste lid, 1° tot en met 6°;

2° de diensten van de Vlaamse overheid als vermeld in artikel 21, derde lid.

**Art. 24.** De procedure van externe personeelsmobiliteit is van toepassing op de volgende betrekkingen :

1° statutaire betrekkingen bij de gemeente, het O.C.M.W., de O.C.M.W.-vereniging, vermeld in artikel 21, eerste lid, 3°, het AGB, de provincie en het APB;

2° bestendige contractuele betrekkingen op de personeelsformatie van de gemeente, van de provincie en van het O.C.M.W.;

3° bestendige contractuele betrekkingen bij het AGB, bij de O.C.M.W.-vereniging vermeld in artikel 21, eerste lid, 3°, en bij het APB, andere dan betrekkingen ingesteld ter uitvoering van de werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid.

De procedure van externe personeelsmobiliteit is niet van toepassing op de betrekkingen van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, O.C.M.W.-secretaris, financieel beheerder van het O.C.M.W. en van provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie.

**Art. 25.** De volgende personeelsleden kunnen zich kandidaat stellen voor deelname aan een procedure van externe personeelsmobiliteit :

1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden in een gelijkwaardige graad;

2° de contractuele personeelsleden in een gelijkwaardige graad die bij de eigen overheid werden aangeworven na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen.

Onder gelijkwaardige graad als vermeld in het eerste lid wordt verstaan :

1° voor personeelsleden uit de lokale en provinciale overheden, vermeld in artikel 21, eerste lid : een graad van hetzelfde niveau en van dezelfde rang in de hiërarchie van de graden waaraan dezelfde functionele loopbaan en salarisschalen verbonden zijn en met vergelijkbare voorwaarden en een vergelijkbaar functieprofiel;

2° voor personeelsleden uit de diensten van de Vlaamse overheid : een graad van hetzelfde niveau en van dezelfde rang waaraan vergelijkbare salarisschalen verbonden zijn en met vergelijkbare voorwaarden en een vergelijkbaar functieprofiel.

Met dezelfde functionele loopbaan en salarisschalen in punt 1°, worden gelijkgesteld :

1° de functionele loopbaan en salarisschalen A1a-A1b-A2a en A1a-A2a-A3a voor de basisgraad van niveau A;

2° de functionele loopbaan en salarisschalen A6a-A6b-A7a en A6a-A7a-A7b voor de specifieke basisgraad van niveau A.

#### *Afdeling 2. — Procedure en voorwaarden*

**Art. 26.** De aanstellende overheid van de overheden, vermeld in artikel 21, eerste lid, 1° tot en met 6°, beslist bij de vacantverklaring van een betrekking of ze een beroep doet op de procedure van externe personeelsmobiliteit. In voorkomend geval bepaalt ze op welk segment van de overheidsarbeidsmarkt, vermeld in artikel 23, derde lid, ze een beroep doet.

**Art. 27.** De betrekkingen die vacant verklaard worden met het oog op de toepassing van de procedure van externe personeelsmobiliteit, worden in elk geval meegedeeld aan Jobpunt Vlaanderen, dat zorgt voor de bekendmaking van de vacature op de eigen website. De bevoegde raden kunnen in de rechtspositieregeling andere bekendmakingskanalen vaststellen.

De regels over het vacaturebericht, over de wijze van kandidaatstelling en over de minimale termijn voor de kandidaatstelling die in de plaatselijke rechtspositieregeling gelden bij aanwerving, zijn ook van toepassing als de aanstellende overheid een beroep doet op de procedure van externe personeelsmobiliteit.

**Art. 28.** Het personeelslid dat zich kandidaat stelt voor deelname aan de procedure van externe personeelsmobiliteit, moet :

1° voldoen aan de voorwaarden, vermeld in artikel 25;

2° voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden;

3° voldoen aan de vereiste over de taalkennis, opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;

4° voldoen aan een vereiste inzake specifieke ervaring in een gelijkwaardige graad;

5° een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;

6° zo nodig, beschikken over het vereiste diploma.

De aanstellende overheid beoordeelt de geldigheid van de ingediende kandidaturen. Als de raad de aanstellende overheid is, beoordeelt het uitvoerend orgaan de geldigheid van de ingediende kandidaturen.

De kandidaten moeten slagen voor een functiespecifieke selectie, die aantoonst dat ze voldoen aan de competentievereisten, vastgesteld in de functiebeschrijving voor de betrekking.

#### *Afdeling 3. — De aanstelling van het personeelslid dat overkomt van een andere overheid*

**Art. 29.** 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.

De bevoegde raden kunnen bepalen dat het in statutair verband aangestelde personeelslid onderworpen wordt aan een proeftijd. In voorkomend geval is de maximale duur van de proeftijd drie maanden. Die termijn is verlengbaar met de duur van de afwezigheden, zodra het statutaire personeelslid op proef tien werkdagen afwezig is geweest.

**Art. 30.** De aanstellende overheid beslist over de aanstelling van de kandidaat die overkomt van een andere overheid. Ze bezorgt een kopie van de aanstellingsbeslissing aan de overheid van herkomst van de kandidaat.

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

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

#### *Afdeling 4. — Administratieve anciënniteiten en andere arbeidsvoorwaarden*

**Art. 31. § 1.** Het personeelslid dat overkomt van een andere lokale of provinciale overheid behoudt na de aanstelling in een nieuwe betrekking als gevolg van deelname aan de procedure van externe personeelsmobiliteit de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige betrekking.

Het personeelslid dat overkomt van de diensten van de Vlaamse overheid en dat aangesteld wordt bij een lokale of provinciale overheid als gevolg van deelname aan een procedure van externe personeelsmobiliteit, krijgt de functionele loopbaan die verbonden is met de graad waarin het wordt aangesteld. Het personeelslid wordt ingeschaald in een salarisschaal van die functionele loopbaan in overeenstemming met de al verworven geldelijke anciënniteit en met de gecumuleerde schaalanciënniteit, verworven in de functionele loopbaan van zijn graad van herkomst.

§ 2. 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 de overheid bij wie het personeelslid wordt aangesteld, die valorisatieregeling ook heeft 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 de overheid bij wie het personeelslid wordt aangesteld, die valorisatieregeling ook heeft voor het eigen personeel.

**Art. 32.** 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 bij de overheid waarin het personeelslid aangesteld wordt.

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 met toepassing van de externe personeelsmobiliteit overkomt van de andere overheid en dat aangesteld wordt in een andere graad.

**Art. 33.** 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 overheid van herkomst, meegerekend worden voor de vaststelling van het aantal dagen ziektekrediet.

#### *HOOFDSTUK 5. — Slotbepaling*

**Art. 34.** De Vlaamse minister, bevoegd voor de binnenlandse aangelegenheden, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 20 mei 2011.

De minister-president van de Vlaamse Regering,  
K. PEETERS

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur,  
Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand,  
G. BOURGEOIS



## TRADUCTION

## AUTORITE FLAMANDE

F. 2011 — 1793

[C — 2011/35534]

**20 MAI 2011. — Arrêté du Gouvernement flamand réglant la mobilité externe du personnel entre certaines autorités locales et provinciales et entre certaines autorités locales et provinciales et les services de l'Autorité flamande, et portant quelques mesures visant à soutenir la mobilité du personnel entre les autorités locales et provinciales ayant la même zone d'action**

Le Gouvernement flamand,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 20;

Vu le Décret communal du 15 juillet 2005, notamment l'article 116, § 1<sup>er</sup>, modifié par le décret du 23 janvier 2009, et § 2, et l'article 241, § 2;Vu le Décret provincial du 9 décembre 2005, notamment l'article 112, § 1<sup>er</sup>, modifié par le décret du 30 avril 2009, et § 2, et l'article 234, deuxième alinéa;Vu le décret du 19 décembre 2008 relatif à l'organisation des centres publics d'aide sociale, notamment l'article 115, § 1<sup>er</sup>, 2 et 3, et l'article 229, § 1<sup>er</sup>;

Vu le protocole n° 2011/1 du 31 janvier 2011 de la première section du Comité des services publics provinciaux et locaux, sous-section Région flamande et Communauté flamande;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, rendu le 24 février 2011;

Vu l'avis du Conseil consultatif flamand pour les Affaires administratives, rendu le 29 mars 2011;

Vu l'avis n° 49.462/3 du Conseil d'Etat, donné le 19 avril 2011, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre flamand des Affaires administratives, de l'Administration intérieure, de l'Intégration civique, du Tourisme et de la Périphérie flamande de Bruxelles;

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — Définitions**Article 1<sup>er</sup>.** Dans le présent arrêté, on entend par :

1° C.P.A.S. : le centre public d'aide sociale;

2° AGB : la régie communale autonome;

3° APB : la régie provinciale autonome;

4° association-C.P.A.S. : l'association d'un ou plusieurs C.P.A.S. ou d'un C.P.A.S. et une ou plusieurs autres administrations publiques et/ou personnes morales, autres que celles visant un but lucratif, telles que visées au titre VIII, chapitre 1er, du décret du 19 décembre 2008 relatif à l'organisation des centres publics d'aide sociale (C.P.A.S.);

5° conseils compétents :

a) le conseil communal pour le personnel communal et pour le personnel du C.P.A.S. dans un emploi qui existe également à la commune;

b) le conseil du C.P.A.S. pour le personnel du C.P.A.S. dans un emploi qui n'existe pas à la commune;

c) le conseil provincial pour le personnel provincial;

d) le conseil d'administration de l'AGB et de l'APB, respectivement pour le personnel d'une AGB et d'une APB;

e) l'organisme compétent sur la base des statuts de l'association-C.P.A.S. pour la fixation du statut du personnel pour le personnel d'une association-C.P.A.S.;

6° procédure de mobilité interne du personnel : la procédure en vue de pourvoir un emploi vacant, fixée :

a) au statut local, en application du titre III, chapitre X, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'aide sociale, pour le personnel communal et le personnel du C.P.A.S. dans un emploi qui existe également à la commune et pour le personnel provincial;

b) au statut local, en application de la partie 3, titre 2, chapitre 9, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 novembre 2010 portant les conditions minimales pour le cadre organique et le régime de mandats du personnel des centres publics d'aide sociale et portant les conditions minimales pour certains aspects du statut de certains groupes du personnel des centres publics d'aide sociale, pour le personnel du C.P.A.S. dans un emploi qui n'existe pas à la commune;

c) au statut local, à l'instar du statut du personnel communal ou provincial, pour le personnel d'une AGB, d'une association-C.P.A.S., ou d'une APB dans un emploi qui n'existe pas à la commune, respectivement à la province;

7° procédure de promotion : la procédure en vue de pourvoir un emploi vacant, fixée :

a) au statut local, en application du titre III, chapitre IX, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'aide sociale, pour le personnel communal et provincial et pour le personnel du C.P.A.S. dans un emploi qui existe également à la commune;

b) au statut local, en application de la partie 3, titre 2, chapitre 8, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 novembre 2010 portant les conditions minimales pour le cadre organique et le régime de mandats du personnel des centres publics d'aide sociale et portant les conditions minimales pour certains aspects du statut de certains groupes du personnel des centres publics d'aide sociale, pour le personnel du C.P.A.S. dans un emploi qui n'existe pas à la commune;

c) au statut local, à l'instar du statut du personnel communal ou provincial, pour le personnel d'une AGB, d'une association-C.P.A.S., ou d'une APB dans un emploi qui n'existe pas à la commune, respectivement à la province;

8° procédure de recrutement : la procédure en vue de pourvoir un emploi vacant, fixée au statut local du personnel communal, respectivement du personnel provincial, en application du titre III, chapitre II, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'aide sociale pour :

a) le personnel communal, le personnel du C.P.A.S. dans un emploi qui existe également à la commune, et pour le personnel de la ou des AGB dans un emploi qui existe également à la commune;

b) le personnel provincial et le personnel de la ou des APB dans un emploi qui existe également à la province.

CHAPITRE 2. — *Mobilité externe du personnel entre les autorités locales ou provinciales ayant la même zone d'action*

*Section 1<sup>re</sup>. — Champ d'application et dispositions générales*

**Art. 2.** Le présent chapitre ne s'applique qu'aux autorités locales ou provinciales ayant la même zone d'action, notamment :

1° la commune et son C.P.A.S.;

2° le C.P.A.S. et l'association-C.P.A.S. avec le propre C.P.A.S. comme seul membre ou avec le propre C.P.A.S. et la propre commune comme seuls membres;

3° la commune et son ou ses AGB;

4° la province et son ou ses APB.

Le présent chapitre ne s'applique pas :

1° aux hôpitaux en gestion propre, visés à l'article 218 du décret du 19 décembre 2008 portant organisation des centres publics d'aide sociale;

2° par dérogation au premier alinéa, 2°, à l'association-C.P.A.S. A.V. (établissement autonome de soins) avec comme seul membre le C.P.A.S. lui-même, créée dans le but d'exploiter un hôpital ou une partie d'hôpital, visé à l'article 219 du décret du 19 décembre 2008 portant organisation des centres publics d'aide sociale.

**Art. 3.** Les conseils compétents peuvent fixer dans le statut local la mobilité externe du personnel entre toutes ou certaines autorités locales ayant la même zone d'action, visées à l'article 2, premier alinéa, 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, aux conditions fixées au présent chapitre.

Les conseils compétents peuvent fixer dans le statut local la mobilité externe du personnel entre toutes ou certaines autorités provinciales ayant la même zone d'action, visées à l'article 2, premier alinéa, 4<sup>o</sup>, aux conditions fixées au présent chapitre.

Le cas échéant, la réglementation pour la mobilité externe du personnel entre les autorités locales ou provinciale ayant la même zone d'action, est réciproque et pareille pour les autorités auxquelles elle s'applique.

**Art. 4.** La mobilité externe du personnel entre les autorités locales ou provinciales ayant la même zone d'action est réalisée des manières suivantes ou de l'une des manières suivantes :

1° par la participation de membres du personnel d'une autorité à la procédure de mobilité interne du personnel auprès de l'autre autorité;

2° par la participation de membres du personnel d'une autorité à la procédure de promotion auprès de l'autre autorité.

Lors de l'application de la mobilité externe du personnel entre les autorités locales ou provinciales ayant la même zone d'action, non seulement les membres du personnel employés auprès de la propre autorité sont invités à poser leur candidature pour l'emploi vacant, mais aussi les membres du personnel de l'autre ou des autres autorités ayant la même zone d'action.

**Art. 5.** La mobilité externe du personnel entre les autorités locales ou provinciales ayant la même zone d'action, visées à l'article 4, s'applique aux emplois suivants :

1° les emplois statutaires à la commune, au C.P.A.S., à l'association-C.P.A.S., à l'AGB, à la province et à l'APB;

2° les emplois contractuels permanents au cadre organique de la commune, du C.P.A.S. et de la province;

3° les emplois contractuels permanents à l'AGB, à l'association-C.P.A.S. et à l'APB, autres que les emplois institués en exécution des mesures en faveur de l'emploi des autorités supérieures.

La mobilité externe du personnel entre les autorités locales ou provinciales ayant la même zone d'action ne s'applique pas aux emplois de secrétaire communal, secrétaire communal adjoint, gestionnaire financier de la commune, secrétaire du C.P.A.S., gestionnaire financier du C.P.A.S., greffier provincial et gestionnaire financier de la province.

**Art. 6.** Les membres du personnel suivants peuvent se porter candidat pour la participation à la procédure de mobilité interne du personnel ou pour la participation à la procédure de promotion pour un poste vacant auprès d'une autre autorité :

1° les membres du personnel statutaires désignés à titre définitif, quelle que soit leur position administrative;

2° les membres du personnel contractuels répondant aux critères pour entrer en ligne de compte auprès de la propre autorité pour participer à la procédure de mobilité interne du personnel, respectivement à la procédure de promotion.

*Section 2. — Procédure et conditions*

**Art. 7.** L'autorité de désignation de la commune, du C.P.A.S., de l'AGB, de l'association-C.P.A.S., visés à l'article 2, 2°, de la province ou de l'APB, décide lors de la déclaration de vacance d'un emploi, si elle fera appel à la mobilité externe du personnel avec une autre autorité ou avec des autres autorités ayant la même zone d'action. Le cas échéant, elle communique sa décision à cette ou ces autres autorités, accompagnée de la demande de publication interne de l'offre d'emploi.

**Art. 8.** Les modalités de l'avis de vacance, des candidatures et du délai des candidatures, applicables à la procédure de mobilité interne du personnel et à la procédure de promotion en vertu du statut local, s'appliquent également si l'autorité de désignation fait appel aux candidats d'une autre autorité.

La publication de l'offre d'emploi par l'autre autorité se fait par les canaux de publication internes utilisés lors de l'application de la procédure de mobilité interne du personnel, respectivement de la procédure de promotion, en vertu du statut local de cette autre autorité.

**Art. 9.** Le membre du personnel d'une autre autorité se portant candidat pour participer à la procédure de mobilité interne du personnel, doit remplir les conditions d'admission générales et les autres conditions pour l'emploi vacant, fixées en application des modalités relatives à la procédure de mobilité interne du personnel.

Le membre du personnel d'une autre autorité se portant candidat pour participer à la procédure de promotion, doit remplir les conditions d'admission générales et les autres conditions pour l'emploi vacant, fixées en application des modalités relatives à la procédure de promotion.

**Art. 10.** Les candidats d'une autre autorité doivent, de la même manière que les candidats de la propre autorité :

1° démontrer qu'ils satisfont aux exigences en matière de compétences pour l'emploi vacant en cas de participation à la procédure de mobilité interne du personnel;

2° passer avec succès la procédure de sélection lors de la participation à la procédure de promotion.

*Section 3. — La désignation du membre du personnel venant d'une autre autorité*

**Art. 11.** Le candidat sélectionné venant d'une autre autorité, est désigné dans un emploi auquel il s'est porté candidat. Le candidat à un emploi statutaire est désigné en régime statutaire. Le candidat à un emploi contractuel est désigné en régime contractuel.

Après la désignation statutaire, le membre du personnel venant d'une autre autorité n'est pas à nouveau soumis à un stage, sauf en cas de participation à une procédure de promotion où les propres membres du personnel statutaires sont soumis à un stage en vertu du statut local.

Par dérogation au deuxième alinéa, les conseils compétents peuvent déterminer que le membre du personnel venant d'une autre autorité après une procédure de mobilité interne du personnel, sera quand-même soumis à un stage lors d'une désignation statutaire. Le cas échéant, la durée maximale du stage est de trois mois.

Ce délai peut être prolongé de la durée des absences, dès que le membre du personnel statutaire à l'essai a été absent pendant dix jours ouvrables.

**Art. 12.** L'autorité de désignation décide de la désignation du candidat venant d'une autre autorité. Elle transmet une copie de la décision de désignation à l'autorité d'origine du candidat.

L'autorité de désignation détermine la date ou le délai d'entrée en service du membre du personnel sélectionné.

Le membre du personnel venant d'une autre autorité prête à nouveau serment lors de son entrée en service.

*Section 4. — Anciennetés administratives et autres conditions de travail*

**Art. 13.** Le membre du personnel venant d'une autre autorité suite à la participation à la procédure de mobilité interne du personnel, conserve après sa désignation dans le nouveau emploi l'échelle de traitement et l'ancienneté barémique acquises dans la carrière fonctionnelle de son emploi antérieur, si le nouvel emploi est lié à la même carrière fonctionnelle.

Si le membre du personnel est désigné dans un emploi du même rang liant une autre carrière fonctionnelle à d'autres échelles de traitement, il conserve son ancienneté barémique et est inséré à cette ancienneté barémique dans l'échelle de traitement correspondante de la nouvelle carrière fonctionnelle.

§ 2. Le membre du personnel venant d'une autre autorité suite à la participation à la procédure de promotion, obtient après sa désignation au nouvel emploi la première échelle de traitement de la carrière fonctionnelle liée au nouvel emploi. L'ancienneté barémique prend à nouveau cours à partir de zéro.

La réglementation de l'augmentation de traitement garantie lors de la promotion à un grade d'un niveau supérieur s'applique également au membre du personnel venant d'une autre autorité suite à une promotion à un grade d'un niveau supérieur.

§ 3. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, l'expérience acquise dans le secteur privé ou en tant qu'indépendant, valorisée dans l'ancienneté barémique auprès de l'autre autorité, n'est valorisée dans l'ancienneté barémique que pour autant que l'autorité auprès de laquelle le membre du personnel est désigné, applique aussi cette réglementation de valorisation au propre personnel.

L'expérience acquise dans le secteur privé ou en tant qu'indépendant, valorisée dans l'ancienneté pécuniaire auprès de l'autre autorité, n'est valorisée dans l'ancienneté pécuniaire que pour autant que l'autorité auprès de laquelle le membre du personnel est désigné, applique aussi cette réglementation de valorisation au propre personnel.

**Art. 14.** L'ancienneté de niveau et l'ancienneté de service acquises par le membre du personnel auprès de l'autre autorité, sont entièrement prises en considération pour la fixation des anciennetés de niveau et de service.

Lors de l'application de la procédure de mobilité interne du personnel, les modalités de fixation de l'ancienneté barémique après la désignation dans un autre grade, s'appliquent aussi au membre du personnel venant de l'autre autorité et désigné dans un autre grade.

Après la promotion, l'ancienneté barémique dans le nouveau grade prend cours.

**Art. 15.** Le membre du personnel venant d'une autre autorité est assujéti à la réglementation relative au congé annuel, aux jours fériés et aux autres congés et absences applicables à l'autorité à laquelle il est désigné. Aucune disposition transitoire n'est d'application.

Les règles sur le crédit de maladie auprès de l'autorité à laquelle le membre du personnel statutaire nommé à titre définitif est désigné, s'appliquent, étant entendu que les années d'activité de service et les jours de maladie déjà pris auprès de l'autre autorité soient pris en considération pour la fixation du nombre de jours de crédit de maladie.

*CHAPITRE 3. — Sélections conjointes et réserves de recrutement communes auprès de certaines autorités ayant la même zone d'action*

**Art. 16.** Le présent chapitre ne s'applique qu'aux autorités locales ou provinciales suivantes ayant la même zone d'action :

1° la commune et son C.P.A.S.;

2° la commune et son ou ses AGB;

3° la province et son ou ses APB.

Les emplois de secrétaire communal, secrétaire communal adjoint et gestionnaire financier de la commune, de secrétaire du C.P.A.S. et gestionnaire financier du C.P.A.S., et de greffier provincial et gestionnaire financier de la province, ne relèvent pas du champ d'application du présent chapitre.

**Art. 17.** Lors de l'application de la procédure de recrutement, les autorités de désignation de la commune et de son C.P.A.S. peuvent organiser conjointement des procédures de sélection pour des emplois vacants existant à la fois à la commune et au C.P.A.S., aux conditions fixées au présent chapitre.

Lors de l'application de la procédure de recrutement, les autorités de désignation de la commune et de son ou ses AGB peuvent organiser conjointement des procédures de sélection pour des emplois vacants existant à la fois à la commune et auprès de son ou ses AGB et pour des emplois vacants existant à la fois à la province comme auprès de son ou ses APB, aux conditions fixées au présent chapitre.

Seuls les emplois visés à l'article 5, premier alinéa, entrent en ligne de compte pour l'application d'une procédure de sélection conjointe.

**Art. 18.** L'organisation conjointe d'une procédure de sélection s'accompagne d'un appel externe conjoint aux candidats. Lors de l'appel aux candidats, il est annoncé qu'une procédure de sélection conjointe sera organisée dont les résultats s'appliquent aux administrations concernées. La publication de l'emploi vacant mentionne que les candidatures introduites sont valables pour les autorités qui organisent la procédure de sélection conjointe.

Pour l'exécution de la procédure de sélection conjointe, une commission de sélection conjointe est installée et le même programme de sélection est d'application. Le programme de sélection est aligné sur une description de fonction pour l'emploi.

Les règles générales concernant les commissions de sélection dans le statut du personnel communal, respectivement du personnel provincial, s'appliquent également à la commission de sélection conjointe.

**Art. 19.** Après une procédure de sélection conjointe, les autorités de désignation peuvent également constituer une réserve de recrutement commune des candidats reçus.

Le cas échéant, les règles concernant les réserves de recrutement communes sont fixées dans le statut local du personnel communal, respectivement du personnel provincial, y compris :

1° les règles pour la durée de validité maximale des réserves de recrutement communes, y compris la possibilité de prolongation;

2° les règles selon lesquelles les candidats maintiennent ou perdent leur reprise dans les réserves de recrutement communes.

§ 2. Le cas échéant, il est communiqué lors de l'appel aux candidats qu'une réserve de recrutement commune est constituée qui vaut pour les administrations concernées.

Chacune des autorités de désignation peut faire appel aux candidats repris dans la réserve de recrutement commune.

**Art. 20.** Pour les emplois en commun, les autorités de désignation de la commune et de son C.P.A.S., de la commune et de son ou ses AGB, et de la province et de son ou ses APB, peuvent également appliquer la sélection conjointe et la constitution d'une réserve commune de candidats reçus lors d'une procédure de promotion. Le cas échéant, les articles 16 et 17, troisième alinéa, et les articles 18 et 19 sont applicables par analogie.

Pour les emplois en commun, les autorités de désignation de la commune et de son C.P.A.S., de la commune et de son ou ses AGB, et de la province et de son ou ses APB, peuvent également appliquer la sélection conjointe et la constitution d'une réserve commune de candidats reçus lors d'une procédure de mobilité externe de personnel telle que visée à l'article 23. Le cas échéant, les articles 16 et 17, troisième alinéa, et les articles 18 et 19 sont applicables par analogie.

#### CHAPITRE 4. — *La mobilité externe du personnel entre les autorités locales et provinciales*

*n'ayant pas la même zone d'action et entre ces autorités locales et provinciales et les services de l'Autorité flamande*

##### *Section 1<sup>re</sup>. — Champ d'application et dispositions générales*

**Art. 21.** Le présent chapitre s'applique aux autorités locales et provinciales suivantes n'ayant pas la même zone d'action :

1° les communes;

2° les C.P.A.S., à l'exception de l'hôpital en propre gestion, visé à l'article 218 du décret relatif à l'organisation des centres publics d'aide sociale (C.P.A.S.);

3° les associations-C.P.A.S., à l'exception des associations hospitalières;

4° les AGB;

5° les provinces;

6° les APB.

Le présent chapitre règle la procédure de mobilité externe du personnel entre les autorités suivantes en Région flamande :

1° la commune d'une part et les autres communes, les autres autorités locales visées au premier alinéa, 2° à 4° inclus, n'ayant pas la même zone d'action, les autorités provinciales visées au premier alinéa, 5° et 6°, et les services de l'Autorité flamande d'autre part;

2° le C.P.A.S. d'une part et les autres C.P.A.S., les autres autorités locales visées au premier alinéa, 1°, 3° et 4°, n'ayant pas la même zone d'action, les autorités provinciales visées au premier alinéa, 5° et 6°, et les services de l'Autorité flamande d'autre part;

3° l'association-C.P.A.S. d'une part et les autres associations-C.P.A.S., les autres autorités locales visées au premier alinéa, 1°, 2° et 4°, n'ayant pas la même zone d'action, les autorités provinciales visées au premier alinéa, 5° et 6°, et les services de l'Autorité flamande d'autre part;

4° la province d'une part et les autres provinces, les autorités locales visées au premier alinéa, 1° à 4° inclus, les APB, à l'exception de la propre APB, et les services de l'Autorité flamande d'autre part;



5° l'AGB d'une part et les autres AGB, les autres autorités locales visées au premier alinéa, 1° à 3° inclus, n'ayant pas la même zone d'action, les autorités provinciales visées au premier alinéa, 5° et 6°, et les services de l'Autorité flamande d'autre part;

6° l'APB d'une part et les autres APB, les autorités locales visées au premier alinéa, 1° à 4° inclus, les provinces, à l'exception de la propre province, et les services de l'Autorité flamande d'autre part.

Par services de l'Autorité flamande, tels que visés au deuxième alinéa, il faut entendre les services relevant du champ d'application du statut du personnel flamand.

**Art. 22.** Les conseils compétents des autorités locales et provinciales visées à l'article 21, premier alinéa, peuvent fixer la procédure de mobilité externe du personnel au statut local de leur personnel aux conditions fixées au présent chapitre.

**Art. 23.** La procédure de mobilité externe du personnel est une procédure pour l'accomplissement d'un emploi vacant outre la procédure de recrutement, la procédure de mobilité interne du personnel et la procédure de promotion. La procédure de mobilité externe du personnel peut être combinée avec une autre procédure en vue de pourvoir des emplois.

Lors de l'application de la procédure de mobilité externe du personnel, les membres du personnel des autorités locales et provinciales et des services de l'Autorité flamande visés à l'article 21, deuxième alinéa, ou les membres du personnel d'un segment spécifique de ce marché public de l'emploi, sont invités à poser leur candidature pour l'emploi vacant.

Par segment de ce marché public de l'emploi, tel que visé au deuxième alinéa, on entend :

1° une ou plusieurs catégories d'autorités locales ou provinciales telles que visées à l'article 21, premier alinéa, 1° à 6° inclus;

2° les services de l'Autorité flamande, tels que visés à l'article 21, troisième alinéa.

**Art. 24.** La procédure de mobilité externe du personnel s'applique aux emplois suivants :

1° les emplois statutaires à la commune, au C.P.A.S., à l'association-C.P.A.S. visée à l'article 21, premier alinéa, 3°, à l'AGB, à la province et à l'APB;

2° les emplois contractuels permanents au cadre organique de la commune, de la province et du C.P.A.S.;

3° les emplois contractuels permanents à l'AGB, à l'association-C.P.A.S. visée à l'article 21, premier alinéa, 3°, et à l'APB, autres que les emplois institués en exécution des mesures en faveur de l'emploi des autorités supérieures.

La procédure de mobilité externe du personnel ne s'applique pas aux emplois de secrétaire communal, secrétaire communal adjoint, gestionnaire financier de la commune, secrétaire du C.P.A.S., gestionnaire financier du C.P.A.S. et de greffier provincial et gestionnaire financier de la province.

**Art. 25.** Les membres du personnel suivants peuvent se porter candidat pour la participation à une procédure de mobilité externe du personnel :

1° les membres du personnel statutaires désignés à titre définitif dans un degré équivalent;

2° les membres du personnel contractuels dans un degré équivalent engagés auprès de la propre autorité après une publication externe de l'emploi vacant et une procédure de sélection équivalente à celle applicable aux vacances d'emplois statutaires.

Par degré équivalent, tel que visé au premier alinéa, on entend :

1° pour les membres du personnel des autorités locales et provinciales visées à l'article 21, premier alinéa : un degré du même niveau et du même rang dans l'hierarchie des grades auxquels la même carrière fonctionnelle et les mêmes échelles de traitement sont liées et avec des conditions similaires et un profil similaire de la fonction;

2° pour les membres du personnel des services de l'Autorité flamande : un degré du même niveau et du même rang auxquels des échelles de traitement similaires sont liées et avec des conditions similaires et un profil similaire de la fonction.

Sont assimilées à la même carrière fonctionnelle et aux mêmes échelles de traitement du point 1° :

1° la carrière fonctionnelle et les échelles de traitement A1a-A1b-A2a et A1a-A2a-A3a pour le grade de base du niveau A;

2° la carrière fonctionnelle et les échelles de traitement A6a-A6b-A7a et A6a-A7a-A7b pour le grade de base spécifique du niveau A.

#### Section 2. — Procédure et conditions

**Art. 26.** Lors de la déclaration de vacance d'un emploi, l'autorité de désignation des autorités visées à l'article 21, premier alinéa, 1° à 6° inclus, décide si elle fera appel à la procédure de mobilité externe du personnel. Le cas échéant, elle détermine à quel segment du marché public de l'emploi, visé à l'article 23, elle fera appel.

**Art. 27.** Les emplois déclarés vacants en vue de l'application de la procédure de mobilité externe du personnel, sont en tout cas communiqués à « Jobpunt Vlaanderen » qui assurera la publication de l'emploi vacant sur son site web. Les conseils compétents peuvent fixer d'autres canaux de publication dans le statut.

Les modalités relatives à l'avis de vacance, aux candidatures et au délai minimal pour les candidatures, applicables dans le statut local lors du recrutement, s'appliquent également si l'autorité de désignation fait appel à la procédure de mobilité externe du personnel.

**Art. 28.** Le membre du personnel qui se porte candidat pour la participation à la procédure de mobilité externe du personnel doit :

1° répondre aux conditions visées à l'article 25;

2° répondre aux conditions d'admission générales;

3° répondre à l'exigence concernant la connaissance de la langue, imposée par les lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966;

4° répondre à une exigence concernant l'expérience spécifique dans un grade équivalent;

5° avoir obtenu un résultat d'évaluation favorable pour la dernière évaluation;

6° au besoin, disposer du diplôme requis.

L'autorité de désignation apprécie la validité des candidatures introduites. Si le conseil est l'autorité de désignation, l'organe exécutif apprécie la validité des candidatures introduites.

Les candidats doivent passer avec succès une sélection spécifique de la fonction démontrant qu'ils répondent aux exigences de compétences fixées dans la description de fonction de l'emploi.

*Section 3. — La désignation du membre du personnel venant d'une autre autorité*

**Art. 29.** Le candidat sélectionné venant d'une autre autorité est désigné dans l'emploi auquel il s'est porté candidat. Le candidat d'un emploi statutaire est désigné en régime statutaire. Le candidat d'un emploi contractuel est désigné en régime contractuel.

Les conseils compétents peuvent arrêter que le membre du personnel désigné en régime statutaire sera soumis à un stage. Le cas échéant, la durée maximale du stage est de trois mois. Ce délai est prolongeable par la durée des absences dès que le membre du personnel statutaire à l'essai a été absent pendant dix jours ouvrables.

**Art. 30.** L'autorité de désignation décide de la désignation du candidat venant d'une autre autorité. Elle transmet une copie de la décision de désignation à l'autorité d'origine du candidat.

L'autorité de désignation détermine la date ou le délai d'entrée en service du membre du personnel sélectionné.

Le membre du personnel venant d'une autre autorité prête à nouveau serment lors de son entrée en service.

*Section 4. — Anciennetés administratives et autres conditions de travail*

**Art. 31.** 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel venant d'une autre autorité locale ou provinciale conserve après désignation dans un nouvel emploi suite à la participation à la procédure de mobilité externe du personnel, l'échelle de traitement et l'ancienneté barémique acquises dans la carrière fonctionnelle de son emploi antérieur.

Le membre du personnel venant des services de l'Autorité flamande et désigné auprès d'une autorité locale ou provinciale suite à la participation à une procédure de mobilité externe du personnel, bénéficie de la carrière fonctionnelle liée au grade dans lequel il est désigné. Le membre du personnel est inséré dans une échelle de traitement de cette carrière fonctionnelle conformément à l'ancienneté pécuniaire déjà acquise et à l'ancienneté barémique cumulée, acquise dans la carrière fonctionnelle de son degré d'origine.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, l'expérience acquise dans le secteur privé ou en tant qu'indépendant, valorisée dans l'ancienneté barémique auprès de l'autre autorité, n'est valorisée dans l'ancienneté barémique que pour autant que l'autorité auprès de laquelle le membre du personnel est désigné applique aussi cette réglementation de valorisation au propre personnel.

L'expérience acquise dans le secteur privé ou en tant qu'indépendant, valorisée auprès de l'autre autorité dans l'ancienneté pécuniaire, n'est valorisée dans l'ancienneté pécuniaire que pour autant que l'autorité auprès de laquelle le membre du personnel est désigné applique aussi cette réglementation de valorisation au propre personnel.

**Art. 32.** L'ancienneté de niveau et l'ancienneté de service acquises par le membre du personnel auprès de l'autre autorité, sont entièrement prises en considération pour la fixation de l'ancienneté de niveau et de l'ancienneté de service à l'autorité auprès de laquelle le membre du personnel est désigné.

Lors de l'application de la procédure de mobilité interne du personnel, les modalités de fixation de l'ancienneté de grade après désignation dans un autre grade, s'appliquent également au membre du personnel venant de l'autre autorité en application de la mobilité externe du personnel et désigné dans un autre grade.

**Art. 33.** Le membre du personnel venant d'une autre autorité est assujéti à la réglementation relative au congé annuel, aux jours fériés et aux autres congés et absences applicables à l'autorité auprès de laquelle il est désigné. Aucune disposition transitoire n'est d'application.

Les règles sur le crédit de maladie en vigueur à l'autorité auprès de laquelle le membre du personnel statutaire nommé à titre définitif est désigné, s'appliquent, étant entendu que les années d'activité de service et les jours de maladie déjà pris auprès de l'autorité d'origine sont valorisés pour la fixation du nombre de jours de crédit de maladie.

*CHAPITRE 5. — Disposition finale*

**Art. 34.** Le Ministre flamand ayant les affaires intérieures dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 20 mai 2011.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,  
K. PEETERS

Le Ministre flamand des Affaires administratives, de l'Administration intérieure,  
de l'Intégration civique, du Tourisme et de la Périphérie flamande de Bruxelles,  
G. BOURGEOIS