

2° dans le paragraphe 2, le point 7° est remplacé par ce qui suit :

« 7° les garanties couvrent le portefeuille de crédits qualitatif à concurrence d'un montant maximum déterminé, à fixer par la Société de garantie lors de l'octroi de la garantie comme un pourcentage du portefeuille de crédits qualitatif, qui en tout cas ne peut pas dépasser 80 % de la valeur du portefeuille de crédits qualitatif garanti. La Société de garantie peut fixer dans les conditions spécifiques du dossier d'une garantie un pourcentage de garantie différent entre 0 % et 100 % par tranche du portefeuille de crédits et/ou par tranche du crédit, l'ampleur des tranches étant également déterminée dans les conditions spécifiques du dossier, à condition que le montant global garanti ne dépasse pas 80 % de la valeur du portefeuille de crédits qualitatif garanti ; » ;

3° dans le paragraphe 2, 10°, le membre de phrase « , parmi lesquelles les conditions auxquelles la demande de garantie doit répondre, au sujet de l'entrée en vigueur de la garantie et du pourcentage maximal garanti » est abrogé.

#### CHAPITRE 3. — Dispositions finales

**Art. 14.** La Société de garantie visée à l'article 22/1 du décret du 6 février 2004 relatif aux garanties ad hoc pour entreprises et garanties pour fonds de financement et portefeuilles de crédit, tel qu'applicable avant la date d'entrée en vigueur du présent décret, reste compétente de la gestion et du traitement ultérieur des dossiers de garanties octroyées avant la date d'entrée en vigueur du présent décret en vertu des articles 22/3, 22/4/1 et 22/4/2 du décret précité, tel qu'applicable avant la date d'entrée en vigueur du présent décret.

**Art. 15.** Le présent décret entre en vigueur à une date à fixer par le Gouvernement flamand et au plus tard le 31 décembre 2024.

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au *Moniteur belge*.

Bruxelles, le 17 mai 2024.

Le ministre-président du Gouvernement flamand,

J. JAMBON

Le ministre flamand de l'Économie, de l'Innovation, de l'Emploi, de l'Économie sociale et de l'Agriculture,

J. BROUNS

—  
Note

(1) *Session 2023-2024*

Documents : – Projet de décret : **2119** – N° 1

– Rapport : **2119** – N° 2

– Texte adopté en séance plénière : **2119** – N° 3

Annales - Discussion et adoption : Séances du 8 mai 2024.

#### VLAAMSE OVERHEID

[C – 2024/005246]

**29 MAART 2024.** — **Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid en van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2015 tot regeling van de delegatie van beslissingsbevoegdheden aan de hoofden van de departementen en van de intern verzelfstandigde agentschappen, en tot opheffing van het ministerieel besluit van 14 mei 2008 houdende de vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de diensten van de Vlaamse overheid**

#### Rechtsgronden

Dit besluit is gebaseerd op:

- de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 87, § 1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, en § 3, vervangen bij de bijzondere wet van 8 augustus 1988 en gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014;

- het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs, artikel 67, § 2;

- het Bestuursdecreet van 7 december 2018, artikel III.23.

#### Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Vlaamse minister, bevoegd voor het budgettair beleid, heeft zijn akkoord gegeven op 23 maart 2023.

- Het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest heeft protocol nr. 423.1339 gesloten op 12 januari 2024.

- Het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest heeft protocol nr. 423.1345 gesloten op 12 januari 2024.

- De Raad van State heeft advies nr. 75.519/3 gegeven op 18 maart 2024, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

- De Raad van State heeft advies nr. 75.4999/3 gegeven op 18 maart 2024, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

**Initiatiefnemer**

Dit besluit wordt voorgesteld door de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen.

Na beraadslaging,

**DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:****HOOFDSTUK 1. — Wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006**

**Artikel 1.** In het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2023, wordt deel I, dat bestaat uit artikel I 1 tot en met I 23, vervangen door wat volgt:

“Deel I. Toepassingsgebied en algemene bepalingen

**TITEL 1. — Toepassingsgebied**

Artikel I 1. Dit besluit is van toepassing op het hierna genoemd personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, met uitzondering van het personeel van de met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonien.

**TITEL 2. — Algemene bepalingen****HOOFDSTUK 1. — Definities**

Art. I 2. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

- 1° de diensten van de Vlaamse overheid:
  - a) de departementen;
  - b) de intern verzelfstandigde agentschappen, hierna te noemen IVA, zonder rechtspersoonlijkheid, met uitzondering van de leden van de onderwijsinspectie;
  - c) de IVA met rechtspersoonlijkheid;
  - d) de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen, hierna te noemen EVA, met uitzondering van de Vlaamse Vervoermaatschappij - De Lijn (VVM);
  - e) het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraden, met uitzondering van de SERV, de SALV (Strategische Adviesraad voor Landbouw en Visserij), de MORA en de Vlaamse Raad WVG, hierna te noemen de raden;
  - f) het personeel van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs, hierna te noemen het Gemeenschapsonderwijs of instelling;
- 2° een Vlaams ministerie: het departement en de IVA zonder rechtspersoonlijkheid van een beleidsdomein;
- 3° een entiteit: een departement, een IVA of een EVA;
- 4° een beleidsdomein: een homogeen beleidsdomein als vermeld in artikel III.1 van het Bestuursdecreet van 7 december 2018, bestaande uit een verzameling van beleidsvelden die zowel vanuit politiek als maatschappelijk oogpunt een herkenbaar en samenhangend geheel vormen;
- 5° beleidsraad: de raad van het homogeen beleidsdomein, waarvan de oprichting en de wijze van samenstelling door de Vlaamse Regering bepaald wordt en waarin het politieke en het administratieve niveau overleg plegen en die de regering ondersteunt bij de aansturing van het beleidsdomein;
- 6° interne arbeidsmarkt: de personeelsbewegingen binnen de diensten van de Vlaamse overheid;
- 7° personeelslid: de ambtenaar en de contractueel;
- 8° ambtenaar: elk personeelslid dat toegelaten is tot een proeftijd met het oog op een vaste benoeming of dat in vast dienstverband benoemd is;
- 9° contractueel: elk personeelslid dat in dienst genomen is bij arbeidsovereenkomst;
- 10° lijnmanager: het hoofd van een entiteit, van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad of van het Gemeenschapsonderwijs die het hiërarchisch en functioneel gezag over het personeel van die entiteit, raad of instelling uitoefent.  
De gouverneur is de lijnmanager voor de personeelsleden van de betrokken provinciale afdeling van de dienst van de gouverneurs;
- 11° benoemende overheid: het hoofd van de entiteit, raad of instelling voor de ambtenaar;
- 12° indienstnemende overheid:
  - a) de Vlaamse Regering op voorstel van de opdrachtgever voor de management- en projectleidersfuncties van N-niveau en voor de algemeen directeur en op voorstel van de strategische adviesraad voor het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad;
  - b) de raad van bestuur voor de EVA die krachtens hun oprichtingsdecreet zelf het hoofd van het agentschap en in voorkomend geval de algemeen directeur aanstellen en voor het Gemeenschapsonderwijs;
  - c) de lijnmanager voor het contractuele personeelslid;
- 13° opdrachtgever:
  - a) de functioneel bevoegde Vlaamse minister voor de departementen, de IVA en de andere EVA dan hierna vermeld;
  - b) de raad van bestuur voor de EVA die krachtens hun oprichtingsdecreet zelf het hoofd van het agentschap en in voorkomend geval de algemeen directeur aanstellen en voor het Gemeenschapsonderwijs;
  - c) de auditcomités voor Audit Vlaanderen;
  - d) de strategische adviesraad voor het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad;
- 14° de functioneel bevoegde Vlaamse minister: het lid van de Vlaamse Regering bevoegd voor de materies en het personeel van een beleidsdomein, raad of instelling, hierna te noemen functionele minister;
- 15° personeelsplan: het overzicht van de functies nodig om in een bepaalde entiteit via welomschreven processen een vooropgesteld doel te bereiken;
- 16° personeelsfunctie: het Agentschap Overheidspersoneel;
- 17° werkgever
  - a) de Vlaamse Gemeenschap voor de personeelsleden van een departement of een IVA zonder rechtspersoonlijkheid
  - b) de IVA met rechtspersoonlijkheid en
  - c) de EVA
 voor de van deze entiteiten afhankende personeelsleden,
  - a) de strategische adviesraad

- b) het Gemeenschapsonderwijs voor de van deze raad of instelling afhankende personeelsleden;
- 18° de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken: de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling;
- 19° selector:
- a) het Agentschap Overheidspersoneel dat advies geeft over het selectiegebeuren;
- b) de lijnmanager in de gevallen zoals bepaald in dit besluit;
- c) de bevoegde selector binnen de entiteit voor entiteitsspecifieke functies.
- 20° lijnmanagement: een overlegorgaan inzake personeel en organisatieontwikkeling;
- 21° functie: het geheel van taken en werkzaamheden die aan een personeelslid worden toevertrouwd in een entiteit, raad of instelling;
- 22° niet-toewijsbare functie: een functie die niet kan worden toegewezen aan de functiematrix met de organisatie-eigen wegingsmethodiek;
- 23° functiezwarte: het gewicht dat door toepassing van de organisatie-eigen wegingsmethodiek aan een functie toegekend wordt, uitgedrukt in een functieklasse op basis van het scoren van indelingscriteria. Het functiegewicht wordt uitgedrukt in een functieklasse van de functiematrix;
- 24° organisatie-eigen wegingsmethodiek: een geautomatiseerd indelingsinstrument dat een functie door het scoren van indelingscriteria indeelt in een functieklasse van de functiematrix. De methodiek is aan een periodieke onderhoudsprocedure onderworpen;
- 25° functiematrix: een raamwerk met aanduiding van functiefamilies en functieklassen, opgenomen in bijlage 13, die bij dit besluit is gevoegd. Op basis van functieclassificatie wordt een ordening aangebracht binnen en tussen functiefamilies door functies te koppelen aan functieklassen. De functiematrix is aan een periodieke onderhoudsprocedure onderworpen;
- 26° functieklasse: een groep van functies met een gelijkwaardige functiezwarte;
- 27° functiefamilie: een groep van functies met gelijksoortige activiteiten en processtappen. Elke functiefamilie wordt onderverdeeld in verschillende functieklassen naargelang van de complexiteit van de functie;
- 28° beveiligde zending: een van de volgende betekeniswijzen:
- a) een aangetekende brief;
- b) een afgifte tegen ontvangstbewijs
- 29° ervaringsbewijs: een ervaringsbewijs als vermeld in artikel 4 van het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid, waarover een protocol wordt gesloten in het Sectorcomité XVIII omdat het relevant is voor de diensten van de Vlaamse overheid;
- 30° bewijs van beroepskwalificatie: een bewijs van beroepskwalificatie als vermeld in artikel 2, 4°, van het decreet van 30 april 2009 betreffende de kwalificatiestructuur, uitgereikt door een instelling die erkend is door de Vlaamse Gemeenschap.
- 31° leertrajectbegeleider: de trajectbegeleider, vermeld in artikel 3, 16°, van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap;
- 32° integratieprotocol: een document met afspraken over maatregelen die de tewerkstelling van een personeelslid met een handicap of chronische ziekte ondersteunen;
- 33° pleegkind: het kind voor wie het personeelslid of de samenwonende partner in het kader van pleegzorg is aangesteld door een van de volgende instanties:
- a) de rechtbank;
- b) een dienst voor pleegzorg die door de bevoegde gemeenschap is erkend;
- c) de bevoegde gemeenschapsdiensten voor de jeugdbescherming;
- 34° pleegvader en -moeder: de pleegouder die in het kader van pleegzorg is aangesteld door een van de volgende instanties:
- a) de rechtbank;
- b) een dienst voor pleegzorg die door de bevoegde gemeenschap is erkend;
- c) de bevoegde gemeenschapsdiensten voor de jeugdbescherming;
- 35° gezagsfunctie: een functie waarbij de eenzijdig bindende beslissingsbevoegdheid ten aanzien van derden rechtstreeks voortvloeit uit de functie en raakt aan de grondrechten van derden;
- 36° werkdag: elke andere dag dan een wettelijke feestdag of zondag.

#### HOOFDSTUK 2. — *Delegatie*

Art. I 3. Alle bevoegdheden die bij dit besluit aan een personeelslid worden toegewezen kunnen door dit personeelslid gedelegeerd worden aan de onder zijn gezag staande personeelsleden tenzij anders bepaald in dit besluit.

De bevoegdheden die bij dit besluit aan een lijnmanager worden toegewezen kunnen door de lijnmanager worden gedelegeerd aan het hoofd van het dienstencentrum Personeelsadministratie.

Het afdelingshoofd van het dienstencentrum Personeelsadministratie ondertekent het fietsleaseplan, waarin alle afspraken worden vastgelegd tussen werkgever en werknemers over de toekenning en het gebruik van de fiets in het kader van de fietslease, zoals bepaald in artikel VII 109*undecies*.

De lijnmanager van een entiteit van een Vlaams ministerie kan de bevoegdheden die hem in dit besluit zijn toegewezen inzake arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk en beroepsziekten delegeren aan een andere lijnmanager van een entiteit van een Vlaams ministerie.

De aldus toegewezen of via delegatie overgedragen bevoegdheden worden tevens uitgeoefend door de personeelsleden die met de waarneming van de functie belast zijn of die de titularis vervangen bij tijdelijke afwezigheid of verhindering.

#### HOOFDSTUK 3. — *Personeelsplan*

Art. I 4. De lijnmanager bepaalt de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbehoeften van zijn entiteit, raad of instelling, in een personeelsplan.

#### HOOFDSTUK 4. — *Indeling van de graden*

Art I 5. § 1. De hiërarchische indeling van de graden omvat vier niveaus en zestien rangen. Bijlage 3 stelt de hiërarchische indeling van de graden vast.

§ 2. De graad is de titel die een personeelslid in een rang situeert. De rang situeert een graad binnen zijn niveau.

§ 3. Elke rang wordt aangeduid met een letter en een cijfer. De letter geeft het niveau aan, het cijfer situeert de rang in zijn niveau.

De vier niveaus omvatten het volgende aantal rangen:

- 1° niveau A: zeven rangen, genummerd A1, A2, A2M, A2E, A2A, A2L en A3;
- 2° niveau B: drie rangen, genummerd B1, B2 en B3;
- 3° niveau C: drie rangen, genummerd C1, C2 en C3;
- 4° niveau D: drie rangen, genummerd D1, D2 en D3.

Binnen elk niveau worden de rangen genummerd volgens hun plaats in de hiërarchie, waarbij de hoogste rang het hoogste cijfer toegewezen krijgt.

Binnen niveau A is:

- 1° rang A2L hoger dan rang A2A;
- 2° rang A2A hoger dan rang A2E;
- 3° rang A2E hoger dan rang A2M;
- 4° rang A2M hoger dan rang A2.

#### HOOFDSTUK 5. — *Kansengroepenbeleid*

Art. I 6. De Vlaamse Regering bepaalt op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken voor de door haar vastgelegde doelgroepen globale streefcijfers die door de functionele minister omgezet worden in streefcijfers per beleidsdomein.

Zolang de door de Vlaamse Regering bepaalde doelgroepgebonden streefcijfers niet gehaald worden, wordt bij gelijkwaardigheid voorrang gegeven aan de kandidaat uit de ondervertegenwoordigde groep.

Art. I 7. § 1. Van elk beleidsdomein wordt maximaal 1% van de betrekkingen, uitgedrukt in voltijds equivalenten (VTE), voorbehouden voor personen met een arbeidshandicap die recht hebben op een langdurige loonkostsubsidie in de reguliere of sociale economie. Dit zijn personen in één van volgende situaties:

- 1° personen met een bijstandsveld W2 of W3, toegekend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
- 2° personen van wie de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding beslist dat zij voor onbepaalde duur recht hebben op Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (BTOM).
- 3° personen van wie de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding beslist dat zij een advies collectief maatwerk krijgen of dat zij behoefte hebben aan werkondersteunende maatregelen in het kader van maatwerk bij individuele inschakeling voor een periode van vijf jaar.

§ 2. Bij aanwerving in een voorbehouden betrekking maakt de dienst Diversiteitsbeleid van het Agentschap Overheidspersoneel een integratieprotocol op.

#### HOOFDSTUK 6. — *Dienstanciënniteit*

Art. I 8. § 1. De dienstanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die de ambtenaar bij de overheid in om het even welke hoedanigheid heeft gepresteerd.

§ 2. In dit artikel wordt verstaan onder “overheid”:

- 1° de diensten van de Vlaamse overheid;
- 2° de diensten en instellingen van de Belgische staat;
- 3° de diensten en instellingen van de gemeenschappen en gewesten;
- 4° de diensten en instellingen van de Europese Unie en/of de Europese Economische Ruimte;
- 5° de diensten en instellingen van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte;
- 6° de provincies, gemeenten en OCMW's van België.

Art. I 9. Als “werkelijke diensten” worden beschouwd:

- 1° de perioden waarin krachtens dit besluit het salaris wordt doorbetaald, of bij het ontbreken van salaris, de aanspraak op of bevordering tot een hoger salaris behouden blijft;
- 2° voor de toepassing van artikel I 8, § 1: de perioden bij de diensten van de Vlaamse overheid en de andere overheden, vermeld in artikel I 8, § 2.

Art. I 10. De dienstanciënniteit wordt uitgedrukt in jaren en volle kalendermaanden. Ze begint op de eerste dag van een maand.

De gedeelten van maanden worden opgeteld en bij het aantal volledige maanden gevoegd op het moment van de berekening van de nuttige anciënniteit.

#### HOOFDSTUK 7. — *Tijdelijke vervanging en terugkeerrecht*

Art. I 11. § 1. De lijnmanager wijst bij tijdelijke afwezigheid of verhindering het personeelslid aan dat hem vervangt.

§ 2. Een ambtenaar die ten gevolge van de opname van een verlof voltijds afwezig is heeft een terugkeerrecht naar de entiteit, raad of instelling van herkomst.

In afwijking van het eerste lid is er een terugkeerrecht naar de oorspronkelijke betrekking:

- 1° voor de titularissen van de middenkaderfuncties die met verlof zijn voor uitoefening van een ambt op een kabinet of voor een project goedgekeurd door de Vlaamse Regering;
- 2° voor het personeelslid dat binnen de entiteit, raad of instelling tijdelijk bijkomende of zwaardere taken uitoefent waardoor de functiezwarte tijdelijk verhoogt;
- 3° voor de ambtenaar die niet meer dan zes maanden voltijds afwezig is of die afwezig is als gevolg van een verlof vermeld in deel X, titel 2, 3, 4, 6 of 6bis;
- 4° bij het beëindigen van een vrijwillige tijdelijke functieverlichting.

#### HOOFDSTUK 8. — *Standplaatsbepaling*

Art. I 12. § 1. De administratieve standplaats is de gemeente waar het personeelslid hoofdzakelijk zijn ambt uitoefent of een zo centraal mogelijk bepaalde gemeente in zijn ambtsgebied.

§ 2. Voor het personeelslid met een rang tot en met A2A of met een salarisschaal die overeenstemt met een rang tot en met A2A kan de lijnmanager de standplaats:

- 1° vaststellen, als die om dienstredenen niet samenvalt met de gemeente waar de centrale administratie of de buitendienst gevestigd is;
- 2° wijzigen.

§ 3. Voor de functies van N-niveau en algemeen directeur wordt deze bevoegdheid uitgeoefend door de indienstnemende overheid.

§ 4. De standplaats wordt vastgesteld en gewijzigd in overeenstemming met het betrokken contractuele personeelslid.

#### HOOFDSTUK 9. — *Arbeidsreglement*

Art. I 13. § 1. De lijnmanager stelt voor zijn entiteit, raad of instelling het arbeidsreglement vast met behoud van de mogelijkheid om een aanvullend arbeidsreglement voor een subentiteit te laten vaststellen door het hoofd van die subentiteit.

§ 2. Voor elke entiteit, raad of instelling geldt als algemene regel de achtendertigjarige werkweek voor voltijdse betrekkingen.

De werktijdregeling wordt vastgelegd in het arbeidsreglement.

#### HOOFDSTUK 10. — *Agentschapsspecifieke besluiten*

Art. I 14. Met behoud van de toepassing van de bepalingen van dit besluit, kan de Vlaamse Regering, op voorstel van de functionele minister en na akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, voor elk van de IVA's met rechtspersoonlijkheid en EVA's, vermeld in artikel I 2, voor de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs en voor de strategische adviesraad Vlaamse Onderwijsraad de volgende bepalingen vaststellen:

- 1° specifieke graden, de verdeling van die graden over de niveaus en rangen, of ze kunnen worden vervuld via aanwerving en/of bevordering of via mandaat met eventuele vermelding van de aanvullende en bijzondere voorwaarden inzake beroepskwalificatie, alsook voor elke bevorderingsgraad de lijst van graden die er toegang toe geven;
- 2° specifieke loopbanen;
- 3° specifieke salarisschalen, specifieke vergoedingen, toelagen, en sociale voordelen;
- 4° specifieke regelingen voor specifieke personeelscategorieën;
- 5° specifieke overgangsbepalingen.

### TITEL 3. — *Algemene organisatorische bepalingen*

#### HOOFDSTUK 1. — *Statutaire organen en beroepscommissie*

Art. I 15. Binnen elk beleidsdomein richt de beleidsraad de organen op die de bevoegdheden uitoefenen inzake de rechtspositie van het personeel, zoals bepaald in dit besluit.

Elke strategische adviesraad evenals het Gemeenschapsonderwijs richt de organen op die de bevoegdheden uitoefenen inzake de rechtspositie van respectievelijk het secretariaatspersoneel en het personeel van zijn diensten, zoals bepaald in dit besluit.

Art. I 16. § 1. Voor de diensten van de Vlaamse overheid wordt een adviserende beroepscommissie opgericht, hierna te noemen raad van beroep.

In afwijking van het eerste lid heeft de raad van beroep in de volgende gevallen een beslissende bevoegdheid:

- 1° als de raad van beroep met eenparigheid van stemmen besluit tot de gegrondheid of ongegrondheid van de bestreden beslissing;
- 2° als de raad van beroep met eenparigheid van stemmen, aansluitend op een eenparige beslissing over de ongegrondheid, een eventuele andere passende maatregel oplegt;
- 3° als de raad van beroep bij meerderheid besluit tot de onontvankelijkheid van het beroep.

Als de raad van beroep conform het tweede lid, 3°, beslist tot de onontvankelijkheid, dan is de aangevochten beslissing hierdoor definitief geworden vanaf de dag na het verstrijken van de termijn voor instelling van het beroep.

§ 2. De ambtenaar kan in beroep gaan tegen de volgende beslissingen:

- 1° de evaluatie loopbaanvertraging;
- 2° de evaluatie onvoldoende;
- 3° de uitspraak van een tuchtstraf of van de schorsing in het belang van de dienst.

Art. I 17. § 1. De raad van beroep wordt per zaak paritair samengesteld uit leden van de overheid en uit leden van de representatieve vakorganisaties vertegenwoordigd in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest.

De leden zijn stemgerechtigd.

§ 2. De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, stelt de voorzitters aan die de beroepen behandelen.

Inzake tuchtzaken, schorsing in het belang van de dienst en bij een tweede evaluatie onvoldoende die leidt tot definitieve beroepsongeschiktheid is de voorzitter een magistraat. Voor de beroepen in andere aangelegenheden kan de voorzitter een externe deskundige zijn.

De voorzitter is stemgerechtigd.

§ 3. De lijnmanager van het Agentschap Overheidspersoneel, waar de zetel van de raad van beroep gevestigd is:

- 1° organiseert de werkverdeling, zo nodig in kamers;
- 2° wijst de leden van de overheid aan;
- 3° stelt de secretarissen aan onder de personeelsleden van het Agentschap Overheidspersoneel;
- 4° waakt erover dat bij de effectieve samenstelling per zaak ten hoogste twee derde van de leden van hetzelfde geslacht is.

Art. I 18. Het huishoudelijk reglement van de raad van beroep wordt vastgesteld door een paritaire vergadering van afgevaardigden van de overheid en de vakorganisaties, samengeroepen door een voorzitter.

Het reglement is rechtsgeldig vastgesteld als de meerderheid van de opgeroepen leden aanwezig is.

Art. I 19. Het huishoudelijk reglement bepaalt ten minste:

- 1° de geldigheid van de beraadslaging;
- 2° de procedureregels;
- 3° het wrakingsrecht van de verzoeker;
- 4° de wijze van kennisgeving van de adviezen.

Art. I 20. § 1. De raad van beroep hoort de ambtenaar alvorens een gemotiveerd advies te formuleren.

Behalve bij gewettigde verhindering verschijnt de verzoeker persoonlijk. Hij mag zich voor zijn verdediging laten bijstaan door een persoon van zijn keuze of bij gewettigde verhindering zich door die persoon van zijn keuze laten vertegenwoordigen.

§ 2. Als de ambtenaar, behoudens overmacht, zonder geldige reden niet verschijnt of zich niet laat vertegenwoordigen bij gewettigde afwezigheid, hoewel hij volgens de voorschriften opgeroepen is, wordt de ambtenaar geacht af te zien van zijn beroep. De uitspraak of beslissing vóór het beroep wordt in dat geval de definitieve uitspraak of beslissing.

§ 3. Het beroep is opschortend, tenzij het anders bepaald is in dit besluit.

Art. I 21. § 1. Aan de voorzitters van de raad van beroep wordt een presentiegeld van 150 euro per zitting van een halve dag toegekend. Dat presentiegeld volgt de evolutie van het gezondheidsindexcijfer overeenkomstig de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het rijk worden gekoppeld, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit nr. 178 van 30 december 1982 en onverminderd artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

§ 2. De voorzitters en de leden van de overheid en de vakorganisaties ontvangen een reis- en maaltijdvergoeding overeenkomstig de regeling die van toepassing is voor de ambtenaren van de Vlaamse overheid.

In afwijking van het eerste lid ontvangen de voorzitters een treinbiljet eerste klasse heen en terug of de tegenwaarde ervan.

#### HOOFDSTUK 2. — *Het Selectiekwaliteitscomité*

Art. I 22. § 1. Het Selectiekwaliteitscomité adviseert de diensten van de Vlaamse overheid over de integriteit, deontologie en kwaliteit van het selectie- en herplaatsingsbeleid.

Het Selectiekwaliteitscomité bestaat uit vijf leden, die worden aangewezen door de Vlaamse Regering.

§ 2. Het Selectiekwaliteitscomité stelt een huishoudelijk reglement op waarin de regels voor de werking van het Selectiekwaliteitscomité worden opgenomen.

§ 3. De externe leden van het Selectiekwaliteitscomité ontvangen per zitting een presentiegeld van 71,42 euro.

In afwijking van het eerste lid wordt aan de voorzitter een presentiegeld toegekend van 150% van het bedrag, vermeld in het eerste lid.

De presentiegelden, vermeld in dit artikel, volgen de evolutie van het gezondheidsindexcijfer overeenkomstig de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het rijk worden gekoppeld, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit nr. 178 van 30 december 1982 en onverminderd artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

§ 4. De leden van het Selectiekwaliteitscomité hebben recht op een reiskostenvergoeding overeenkomstig artikel VII 80 tot en met VII 82.

#### TITEL 4 — *Overgangs- en opheffingsbepalingen*

Art. I 23. De gevallen van beroep die ingesteld zijn bij een raad van beroep voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit, worden voortgezet volgens de reglementering die op die datum van kracht is.

De definitieve uitspraak na beroep gebeurt overeenkomstig dit besluit.”.

**Art. 2.** In hetzelfde besluit, het laatste gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2023, wordt deel III, dat bestaat uit artikel III 1 tot en met III 33, vervangen door wat volgt:

“Deel III. De loopbaan

#### HOOFDSTUK 1. — *Algemene bepalingen*

##### *Afdeling 1. — De invulling van vacatures*

Art. III 1. Een vacature is een niet-ingevulde functie op het personeelsplan van de entiteit, raad of instelling, en impliceert een personeelsbehoefte die zich situeert in een welbepaalde graad of een salarisschaal die bepaald is in dit besluit of door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, of, voor de agentschapsspecifieke graden, in een graad of salarisschaal die bepaald is door de Vlaamse Regering, op voorstel van de functioneel bevoegd minister.

Art. III 2. § 1. Een vacature wordt ingevuld met een contractuele tewerkstelling.

De indienstnemende overheid bepaalt de soort en de duur van de arbeidsovereenkomst, tenzij die al is bepaald in dit besluit of in een andere reglementering.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 wordt een gezagsfunctie, als vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd, ingevuld via een statutaire tewerkstelling.

Op de statutaire tewerkstelling van een gezagsfunctie zoals bepaald in het eerste lid, gelden volgende uitzonderingen:

1° de lijnmanager kan een gezagsfunctie via een contractuele tewerkstelling invullen in geval van:

- a) de afwezigheid van de titularis van een gezagsfunctie;
- b) een tijdelijke en uitzonderlijke vermeerdering van het werk. De contractuele tewerkstelling duurt maximaal één jaar en is uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar.

2° de indienstnemende overheid vult volgende gezagsfuncties in via een contractuele tewerkstelling:

- a) de management- en projectleidersfuncties op N-niveau en de algemeen directeur, overeenkomstig de bepalingen van Deel V van dit besluit;
- b) de functie van Vlaamse Bouwmeester.

§ 3. De hernieuwing of verlenging van een bestaande arbeidsovereenkomst en de vervanging van een bestaande arbeidsovereenkomst door een andere, zonder wijziging van betrekking en zonder selectie, gebeuren bij beslissing van de indienstnemende overheid, en zijn alleen mogelijk voor het contractuele personeelslid dat geslaagd is voor een objectief wervingsstelsel als vermeld in hoofdstuk 1, afdeling 3, en voor topsporters en hun omkadering. Die vernieuwing of verlenging mag geen impact hebben op de graad, het niveau of de salarisschaal van het contractuele personeelslid.

In afwijking van paragraaf 3, eerste lid, kan de arbeidsovereenkomst van een contractueel personeelslid dat in het kader van paragraaf 2, tweede lid, 1° is geworven, niet worden verlengd onverminderd de toepassing van paragraaf 2, tweede lid, 1°, b). De verlenging is ook niet mogelijk als dat contractuele personeelslid geslaagd is voor een objectief wervingsstelsel met een algemene bekendmaking.

Art. III 3. § 1. In afwijking van artikel III 2, § 1, behoudt een ambtenaar die vóór 1 juni 2024 effectief vast benoemd was of effectief toegelaten was tot de statutaire proeftijd bij de diensten van de Vlaamse overheid, zijn statutaire tewerkstelling als hij binnen de diensten van de Vlaamse overheid in- of doorstroomt.

§ 2. Een ambtenaar die vóór 1 juni 2024 effectief vast benoemd was of effectief toegelaten was tot de statutaire proeftijd bij de diensten van de Vlaamse overheid kan vanaf 1 juni 2024 vrijwillig overstappen naar een contractuele tewerkstelling voor onbepaalde duur.

Die overstap staat gelijk aan een vrijwillig ontslag uit de statutaire betrekking. In afwijking van artikel XI 6 hoeft de ambtenaar geen opzegtermijn te presteren of geen verbrekinsvergoeding te betalen.

§ 3. Voor de toepassing van dit deel wordt de ambtenaar die vanaf 1 juni 2024 wordt toegelaten tot de statutaire proeftijd in een betrekking die vóór 1 juni 2024 werd vacant verklaard, gelijkgesteld met een ambtenaar die vóór 1 juni 2024 is toegelaten tot de statutaire proeftijd.

Art. III 4. § 1. De lijnmanager kiest de wijze van invulling van een vacature hetzij:

- 1° via de interne arbeidsmarkt, waarbij gekozen wordt voor horizontale mobiliteit en/of bevordering;
- 2° via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt in combinatie met horizontale mobiliteit, bevordering en externe mobiliteit.

Interne kandidaten die in aanmerking komen om te kandideren via de procedure van horizontale mobiliteit, zijn uitgesloten van deelname aan de selectie via de externe werving.

§ 2. Als de lijnmanager zich beroept op verschillende procedures om een vacature in te vullen, worden de kandidaten die in aanmerking komen, onderworpen aan dezelfde selectie.

De selector stelt het programma en de nadere regels van de selectie vast.

Art. III 5. De lijnmanager die beslist om een vacature van zijn entiteit, raad of instelling in te vullen, kan zijn oproep richten tot de kandidaten uit zijn eigen entiteit, raad of instelling, het betrokken beleidsdomein of alle beleidsdomeinen als hij een beroep doet op de interne arbeidsmarkt via:

- 1° een bevorderingsprocedure binnen het niveau;
- 2° de horizontale mobiliteit;
- 3° de aanwijzing in het mandaat van preventieadviseur-coördinator;
- 4° de tijdelijke aanstelling van huisbewaarder.

In afwijking van het eerste lid kan de oproep gericht worden tot de personeelsleden van het agentschap Opgroeien en het agentschap Opgroeien Regie samen.

Bij de keuze voor vacature-invulling via bevordering door overgang naar een hoger niveau richt de lijnmanager een oproep tot de kandidaten uit alle beleidsdomeinen.

Voor de toepassing van de interne arbeidsmarkt worden het Gemeenschapsonderwijs en de Vlaamse Onderwijsraad geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming en worden de Strategische Adviesraad Ruimtelijke Ordening – Onroerend Erfgoed en de Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Omgeving.

#### *Afdeling 2. — De selector*

Art. III 6. Het Agentschap Overheidspersoneel is de selector voor de contractuele en statutaire selecties bij de diensten van de Vlaamse overheid.

De exclusieve bevoegdheid, vermeld in het eerste lid, geldt niet voor selecties voor de volgende functies:

- 1° functies waarvoor de lijnmanager overeenkomstig artikel III 18, § 1, zelf kan optreden als selector, voor zover het geen gezagsfuncties betreffen;
- 2° functies die voorkomen op de lijst van entiteitsspecifieke functies die de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, vaststelt.

#### *Afdeling 3. — De selectie via een objectief wervingsstelsel*

Art. III 7. § 1. De in dit besluit vermelde voorschriften voor de selector en de door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken opgelegde kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties worden in geval van een privaatrechtelijke selector opgenomen in een samenwerkingsovereenkomst tussen de selector en de Vlaamse Regering.

De door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken opgelegde kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties worden in geval van een externe selector opgenomen in de overheidsopdracht tussen de selector en de vertegenwoordiger van de Vlaamse overheid.

§ 2. De selector organiseert op basis van de personeelsbehoeften van de lijnmanagers de noodzakelijke vergelijkende selecties volgens een systeem dat, naar vorm en inhoud, de nodige waarborgen biedt inzake gelijke behandeling, verbod van willekeur, onafhankelijkheid en onpartijdigheid.

Art. III 8. Elke vacature wordt minstens op de website van de VDAB of de website Werken voor Vlaanderen gepubliceerd met inachtneming van een redelijke termijn tussen de publicatie ervan en de uiterste datum van kandidaatstelling, zoals bepaald door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

In afwijking van het eerste lid worden:

- 1° vacatures voor functies in het buitenland die gericht zijn tot kandidaten die in het buitenland wonen, algemeen bekendgemaakt in het land in kwestie;
- 2° vacatures voor voorbehouden betrekkingen algemeen bekendgemaakt binnen de kansengroep van personen met een arbeidshandicap die recht hebben op een langdurige loonkostsubsidie in de reguliere of sociale economie.

Art. III 9. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.

De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement, uit van deelname aan de selectie.

De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeften van de (sub)entiteit.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie wordt meegedeeld aan de kandidaten.

Art. III 10. De selector stelt per selectie, in overleg met de lijnmanager, een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, bewijzen van beroepskwalificatie, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden voldaan moet zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook:

- 1° een mogelijke voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een mogelijk beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury, waarvan de lijnmanager bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;

- 6° het verlies en het behoud van een plaats in de reserve;
- 7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de invulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie.

Met toepassing van artikel III 16, § 2, vermeldt het selectiereglement dat ook kandidaten zonder de diploma's, studiegetuigschriften, bewijzen van beroepskwalificatie, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen, vermeld in het selectiereglement, kunnen kandideren en, in voorkomend geval, welk ander bewijsstuk kandidaten moeten voorleggen om toegang te krijgen tot de selectieprocedure.

Bij het agentschap Opgroeien en het agentschap Opgroeien Regie kan de lijnmanager vermeld in het derde lid, 3°, in de jury zitten voor beide agentschappen.

Art. III 11. De lijnmanager kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met:

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de mogelijke redelijke aanpassingen;
- 4° de beoordeling van de eventuele selectietest(en).

De betrokken lijnmanagers kunnen in onderling akkoord de duur verlengen van een reserve die voor een of meer entiteiten, raden of instelling is aangelegd. De lijnmanager van het Agentschap Overheidspersoneel kan de duur verlengen van een reserve die voor alle diensten van de Vlaamse overheid is aangelegd.

#### *Afdeling 4. — Niet nodeloos hertesten*

Art. III 12. § 1. De selector kan, na toestemming van de kandidaat, in overleg met de indienstnemende of benoemende overheid of de lijnmanager, en rekening houdend met de vergelijkbaarheid van de testen en testresultaten, beslissen om bepaalde competenties en/of andere vereisten die overeenkomstig het selectiereglement nodig zijn voor de functie, niet opnieuw te testen bij een kandidaat als uit een eerdere selectieprocedure die niet ouder is dan zeven jaar, resultaten beschikbaar zijn waardoor de kandidaat op die competenties of vereisten beoordeeld kan worden, ongeacht voor welke graad of functie en voor welke soort procedure de vorige test is afgenomen.

De selector bepaalt aan welke selectieonderdelen de kandidaat nog moet deelnemen om het geheel van de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, te kunnen beoordelen.

§ 2. Een kandidaat kan aan de selector vragen om, ongeacht eerdere testresultaten, opnieuw getest te worden voor bepaalde competenties en/of andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie. De selector houdt dan alleen rekening met de nieuwe testresultaten.

§ 3. Alleen testresultaten van selecties die gebaseerd zijn op het competentiemodel van de Vlaamse overheid en die beantwoorden aan de kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties zoals vastgelegd door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken, komen in aanmerking om hergebruikt te worden.

#### HOOFDSTUK 2. — *Inroom*

##### *Afdeling 1. — Externe werving*

Art. III 13. Externe werving is de aanwerving van een kandidaat vanuit de externe arbeidsmarkt door middel van een arbeidsovereenkomst of via de toelating tot de statutaire proeftijd.

De externe arbeidsmarkt is niet toegankelijk voor het personeelslid dat kan kandideren via de horizontale mobiliteit en voor kandidaten die een beroep kunnen doen op de externe mobiliteit.

##### *Afdeling 2. — Toelatingsvoorwaarden*

Art. III 14. § 1. Voor de toegang tot een functie bij de diensten van de Vlaamse overheid gelden de volgende algemene toelatingsvoorwaarden:

- 1° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking;
- 2° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 3° voldoen aan de nationaliteitsvereiste;
- 4° voldoen aan de vereisten gesteld door de wetten inzake het taalgebruik in bestuurszaken;
- 5° medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers op het werk.

§ 2. De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, bepaalt de bevoegde instanties en de controleprocedure voor de vereiste medische geschiktheid.

§ 3. Met behoud van de toepassing van paragraaf 2 controleert de preventieadviseur-arbeidsarts van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk de vereiste lichamelijke geschiktheid voor welbepaalde categorieën personeelsleden overeenkomstig de federale bepalingen.

##### *Afdeling 3. — Aanwervingsvoorwaarden*

Art. III 15. Als algemene aanwervingsvoorwaarden om als personeelslid van de diensten van de Vlaamse overheid te worden aangeworven, gelden:

- 1° het diploma, studiegetuigschrift of bewijs van beroepskwalificatie bezitten dat overeenstemt met het administratieve niveau van de functie waarin wordt aangeworven, conform bijlage 2, of het ervaringsbewijs of toegangsbewijs, vermeld in artikel III 16, § 2, voor dezelfde functie;
- 2° slagen voor een vergelijkende selectie via een objectief wervingssysteem.

Art. III 16. § 1. De lijnmanager kan voorafgaand aan de rekrutering afwijken van de voorwaarde, vermeld in artikel III 15, 1°, als de in te vullen functie voorkomt op de lijst van knelpuntfuncties binnen de diensten van de Vlaamse overheid die door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, wordt vastgesteld na advies van de selectoren.

§ 2. Daarnaast kan de lijnmanager, voorafgaand aan de selectie, bij een met redenen omklede beslissing waaruit een redelijk vermoeden van meerwaarde van die procedure blijkt, opnemen in het selectiereglement dat in afwijking van artikel III 15, 1°, ook personen die niet beschikken over het diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs, toegangsbewijs of bewijs van beroepskwalificatie, zich kandidaat kunnen stellen voor de functie. Ze krijgen alleen toegang tot de selectieprocedure na het behalen van een toegangsbewijs, uitgereikt door de VDAB, na beoordeling van hun competenties zoals hierna bepaald. Het toegangsbewijs van de VDAB is zeven jaar geldig voor dezelfde functie bij de diensten van de Vlaamse overheid.



Van een kandidaat die niet beschikt over een diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs, toegangsbewijs of bewijs van beroepskwalificatie als vermeld in het selectiereglement, wordt een portfolio beoordeeld. De kandidaat lijst relevante kennis, vaardigheden en attitudes voor de functie op in het portfolio en staft dat met zo veel mogelijk bewijsstukken.

De VDAB duidt per vacature beoordelaars aan met de nodige expertise om portfolio's te beoordelen. De lijnmanager bepaalt samen met de VDAB en de selector de te bewijzen competenties waarop de beoordeling van het portfolio voor de vacature gebeurt.

De VDAB reikt na een positieve beoordeling van een portfolio het bovenvermelde toegangsbewijs uit. Het toegangsbewijs vermeldt de functie waarvoor het geldt, welke competenties op welk niveau werden beoordeeld, en de ingangsdatum en geldigheidsduur van het toegangsbewijs.

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, kan nadere voorwaarden bepalen.

§ 3. Een intern personeelslid dat een functie vervult die tot hetzelfde niveau behoort als de vacante functie, hoeft niet te voldoen aan de voorwaarde, vermeld in artikel III 15, 1°, tenzij specifieke diplomavorwaarden bepaald zijn.

Art. III 17. De administratieve niveaus en de overeenstemmende diploma's of getuigschriften zijn:

- 1° niveau A: masterdiploma;
- 2° niveau B: bachelor diploma;
- 3° niveau C: secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs;
- 4° niveau D: geen diplomaverplichting.

Art. III 18. § 1. In afwijking van artikel III 4, § 1, artikel III 6, eerste lid, en artikel III 15, 2°, kan bij de invulling van een contractuele vacature in de onderstaande gevallen de lijnmanager optreden als selector, is een combinatie van procedures niet vereist en geldt er voor de kandidaat geen verplichting om te slagen voor een vergelijkende selectie via een objectief wervingssysteem:

- 1° de vervanging van een afwezig personeelslid waarbij de afwezigheid niet meer dan één jaar duurt;
- 2° de invulling van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van maximaal één jaar, die zonder selectie uitzonderlijk verlengbaar is met één jaar;
- 3° personeel met buitenlandfuncties;
- 4° topsporters en hun omkadering;
- 5° doctoraatsbeurzen.

§ 2. De regeling, vermeld in paragraaf 1, is van overeenkomstige toepassing bij de contractuele invulling van een gezagsfunctie overeenkomstig artikel III 2, § 2, tweede lid.

Art. III 19. In afwijking van artikel III 4, § 1, is er geen verplichting tot combinatie van procedures in geval van een hernieuwing, verlenging of vervanging van een bestaande arbeidsovereenkomst zonder wijziging van betrekking of zonder selectie.

Art. III 20. § 1. Bijzondere aanwervingsvoorwaarden voor een functie kunnen worden vastgesteld door de lijnmanager, in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel en na overleg met de selector.

§ 2. Voor de volgende graden gelden bijzondere voorwaarden bij aanwerving:

Rang	Graad	Bijzondere aanwervingsvoorwaarde
A2	directeur-arts	diploma van master in de geneeskunde (beroepstitel arts) bij overgangsmaatregel: diploma van doctor in de genees-, heel- en verloskunde of diploma van arts
A2	directeur-dierenarts	master in de diergeneeskunde bij overgangsmaatregel: diploma van dierenarts of doctor in de diergeneeskunde
A2	directeur-ingenieur	alle diploma's die toegang geven tot het dragen van de titel van ir. (master in de (bio-)ingenieurswetenschappen of gelijkgesteld). Indien ingevuld als knelpuntfunctie bovendien: 1° alle diploma's die toegang geven tot het dragen van de titel van ing. (master in de industriële wetenschappen of gelijkgesteld); 2° doctoraat in de (bio-) ingenieurswetenschappen.
A2	wetenschappelijk directeur	houder zijn van een diploma van doctor op proefschrift of van een diploma of certificaat dat met toepassing van de richtlijnen van de Europese Unie of een bilateraal akkoord als gelijkwaardig daaraan wordt erkend
A2	adviseur-arts	diploma van master in de geneeskunde (beroepstitel arts) bij overgangsmaatregel ofwel: 1° diploma van doctor in de genees-, heel- en verloskunde; 2° diploma van arts.
A2	adviseur-dierenarts	master in de diergeneeskunde bij overgangsmaatregel ofwel: 1° diploma van dierenarts; 2° doctor in de diergeneeskunde.

Rang	Graad	Bijzondere aanwervingsvoorwaarde
A2	adviseur-ingenieur	alle diploma's die toegang geven tot het dragen van de titel van ir. (master in de (bio-)ingenieurswetenschappen of gelijkgesteld).  Indien ingevuld als knelpuntfunctie bovendien: 1° alle diploma's die toegang geven tot het dragen van de titel van ing. (master in de industriële wetenschappen of gelijkgesteld); 2° doctoraat in de (bio-) ingenieurswetenschappen.
A2	navorser (wetenschapsbeleid)	houder zijn van een diploma van doctor dat behaald is na verdediging in het openbaar van een afstudeerscriptie of van een diploma van ingenieur van academische graad, en minstens zes jaar nuttige ervaring hebben
A1	Ingenieur	alle diploma's die toegang geven tot het dragen van de titel van ir. (master in de (bio-)ingenieurswetenschappen of gelijkgesteld).  Indien ingevuld als knelpuntfunctie bovendien: 1° alle diploma's die toegang geven tot het dragen van de titel van ing. (master in de industriële wetenschappen of gelijkgesteld); 2° doctoraat in de (bio-) ingenieurswetenschappen.
A1	Arts	master in de geneeskunde (beroepstitel arts)  bij overgangsmaatregel ofwel: 1° diploma van doctor in de genees-, heel- en verloskunde; 2° diploma van arts.
A1	Dierenarts	master in de diergeneeskunde  bij overgangsmaatregel ofwel: 1° diploma van dierenarts; 2° dokter in de diergeneeskunde.
B1	Programmeur	diploma van ofwel: 1° bachelor in de toegepaste informatica; 2° bachelor in het bedrijfsmanagement; 3° bachelor in de elektronica-ICT; 4° HBO 5-diploma met hoofdcomponent informatica.  Bij overgangsmaatregel/diploma van gegradueerde in de afdeling Informatica, in de afdeling Boekhouding-informatica, in de afdeling Programmering en in de afdeling Elektronica
C1	Technicus	diploma's die toegang geven tot niveau C zoals gevraagd in de functiebeschrijving voor de technicus met de functie van bos- of natuurwachter: attest van natuur- en bosbeheer dat uitgereikt is door de Vlaamse overheid, als dat gevraagd wordt in de functiebeschrijving

*Afdeling 4. — Toelating tot de proeftijd*

Art. III 21. De benoemende overheid laat na controle van de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden, de persoon die geslaagd is voor een vergelijkende selectie, vermeld in artikel III 15, 2°, en die door de lijnmanager gekozen is, toe tot een proeftijd in zijn graad of functie, en geeft die persoon een dienstaanwijzing bij de betrokken entiteit, raad of instelling.

Art. III 22. § 1. De ambtenaar legt de eed af in handen van de lijnmanager als hij tot de proeftijd toegelaten wordt.

§ 2. Als de ambtenaar weigert de eed af te leggen, is zijn toelating tot de proeftijd van rechtswege nietig.

Art. III 23. Tijdens de proeftijd kan de ambtenaar onder bepaalde voorwaarden maar eenmaal een andere dienstaanwijzing krijgen binnen het beleidsdomein, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs, of eenmaal overgeplaatst worden via de horizontale mobiliteit, door of in akkoord met de betrokken lijnmanager(s).

Na die wijziging van dienstaanwijzing of na die overplaatsing via de horizontale mobiliteit begint eenmalig een nieuwe proeftijd.

In afwijking van het eerste lid, kan een statutair personeelslid in een gezagsfunctie tijdens zijn proeftijd geen andere dienstaanwijzing krijgen naar een andere gezagsfunctie.

Art. III 24. De ambtenaar op proef is onderworpen aan de rechten, plichten, onverenigbaarheden en cumulatie van activiteiten, tuchtregeling, administratieve toestanden, geldelijk statuut, verlies van de hoedanigheid van ambtenaar en definitieve ambtsneerlegging, inzonderheid vrijwillig ontslag en pensionering, van de vaste ambtenaar.

Art. III 25. De duur en de evaluatie van de proeftijd verlopen volgens de bepalingen, vermeld in deel IV.

*Afdeling 5. — Benoeming tot ambtenaar*

Art. III 26. Alleen de personen die aan de volgende voorwaarden voldoen, kunnen tot ambtenaar bij de diensten van de Vlaamse overheid benoemd worden:

- 1° de toelatingsvoorwaarden vervullen en voldoen aan de aanwervingsvoorwaarden die voor de functie zijn vastgesteld;
- 2° met goed gevolg de proeftijd doorlopen hebben.

*Afdeling 6. — Externe mobiliteit*

Art. III 27. Externe mobiliteit is de aanwerving van een personeelslid van een externe overheid of uit de onderwijssector met een arbeidsovereenkomst.

In afwijking van het eerste lid gebeurt de invulling van een gezagsfunctie via de externe mobiliteit altijd in statutair verband.

Alleen graden van rang A2E, rang A2 of lager kunnen ingenomen worden via de externe mobiliteit. Functies van N-niveau, van algemeen directeur, van hoofd van het secretariaatspersoneel, van N-1-niveau en van preventieadviseur-coördinator kunnen niet ingevuld worden via de externe mobiliteit.

Een personeelslid op proef bij de externe overheid of in de onderwijssector komt niet in aanmerking voor externe mobiliteit.

Art. III 28. § 1. In deze afdeling wordt onder externe overheid verstaan:

- 1° een federale overheidsdienst, een programmatorische federale overheidsdienst, alsook de diensten die ervan afhangen, het Ministerie van Landsverdediging of een van de rechtspersonen, vermeld in artikel 1, 3°, van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken;
- 2° de diensten van de andere gemeenschappen en gewesten, van de colleges van de gemeenschapscommissies en van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen;
- 3° de entiteiten en raden die niet behoren tot de diensten van de Vlaamse overheid, De Watergroep, de Vlaamse Radio- en Televisieomroep, het Algemeen Secretariaat van het Vlaams Parlement en de instellingen die verbonden zijn aan het Vlaams Parlement;
- 4° de gemeenten, de provincies, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, met uitzondering van het ziekenhuis in eigen beheer, de autonome gemeentebedrijven, de autonome provinciebedrijven en de OCMW-verenigingen, met uitzondering van de ziekenhuisverenigingen.

§ 2. Onder onderwijssector wordt verstaan:

- 1° de instellingen van het gemeenschapsonderwijs, vermeld in artikel 2, § 1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991;
- 2° de instellingen van het gesubsidieerd onderwijs, vermeld in artikel 4, § 1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- 3° de hogescholen, vermeld in artikel II 3 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013;
- 4° de universiteiten, vermeld in artikel II 2 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013;
- 5° de onderwijsinspectie, vermeld in artikel 45 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs;
- 6° de inspectie en begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken, vermeld in het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken.

Art. III 29. Om externe mobiliteit te verkrijgen moet het personeelslid van de externe overheid of de onderwijssector:

- 1° de voorwaarden vervullen, vermeld in artikel III 14;
- 2° een graad, rang, functie of vakklasse bekleden in hetzelfde niveau als de graad of rang waartoe de vacante betrekking behoort;
- 3° beantwoorden aan de specifieke voorwaarden die overeenkomstig dit besluit voorgeschreven zijn om de vacante betrekking uit te oefenen;
- 4° beantwoorden aan het functieprofiel van de betrekking;
- 5° slagen voor een selectie via een objectief wervingssysteem;
- 6° de eed afleggen als het gaat om een benoeming en als het personeelslid de eed nog niet heeft afgelegd bij de externe overheid of in de onderwijssector.

Art. III 30. De duur en de evaluatie van de proeftijd verlopen volgens de bepalingen, vermeld in deel IV.

Art. III 31. De entiteit, raad of instelling die externe mobiliteit toekent, brengt de kandidaat en de externe overheid of de onderwijsinstelling waartoe het personeelslid behoort, daarvan op de hoogte.

De kandidaat beschikt na de selectiebeslissing over een maximale termijn van drie maanden om zijn nieuwe functie op te nemen.

### HOOFDSTUK 3. — Doorstroom

#### Afdeling 1. — Horizontale mobiliteit

Art. III 32. Horizontale mobiliteit is de overplaatsing van een personeelslid naar een functie van dezelfde of een lagere rang na het slagen voor een selectieprocedure via een objectief wervingssysteem.

Art. III 33. De lijnmanager maakt een vacante betrekking die via de horizontale mobiliteit ingevuld wordt, bekend.

Art. III 34. Een personeelslid komt alleen voor overplaatsing in aanmerking als hij aan de volgende voorwaarden voldoet:

- 1° hij bevindt zich in de administratieve toestand van dienstactiviteit;
- 2° hij beantwoordt aan de specifieke voorwaarden die overeenkomstig dit besluit voorgeschreven zijn om de vacante functie uit te oefenen.

Bij overplaatsing naar een functie waarvoor conform artikel III 20, § 2, een specifiek diploma vereist is, gelden dezelfde diplomavooraarden.

Als de functie voorkomt op de lijst van knelpuntfuncties, vermeld in artikel III 16, § 1, kan de lijnmanager, voorafgaand aan de vacantverklaring bij horizontale mobiliteit, afwijken van de diplomavooraarde, vermeld in artikel III 15, 1°.

Art. III 35. § 1. Bij een overplaatsing naar een andere functie:

- 1° behoudt een contractueel personeelslid zijn contractuele aanstelling;
- 2° behoudt een ambtenaar die vóór 1 juni 2024 ofwel effectief vast benoemd is of effectief is toegelaten tot de statutaire proeftijd, zijn statutaire aanstelling;
- 3° behoudt een ambtenaar die vanaf 1 juni 2024 toegelaten is tot de statutaire proeftijd in het kader van de uitoefening van een gezagsfunctie, zijn statutaire aanstelling als de andere functie ook een gezagsfunctie is;
- 4° wordt een contractueel personeelslid toegelaten tot de statutaire proeftijd als de andere functie een gezagsfunctie betreft. Op die proeftijd zijn de bepalingen van deel IV van toepassing;
- 5° verliest een ambtenaar die vanaf 1 juni 2024 toegelaten is tot de statutaire proeftijd in het kader van de uitoefening van een gezagsfunctie, zijn statutaire aanstelling als de andere functie niet vermeld is in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd. Hij krijgt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

In afwijking van het eerste lid krijgt een personeelslid met toepassing van artikel X 63 ambtshalve verlof voor opdracht als hij overstapt naar een tijdelijke contractuele functie.

§ 2. Een contractueel personeelslid kan alleen meedingen naar een gezagsfunctie via de horizontale mobiliteit als hij geslaagd is voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking, als vermeld in hoofdstuk 1, afdeling 3.

Als een contractueel personeelslid een gezagsfunctie opneemt na overplaatsing via horizontale mobiliteit, geldt de vereiste inzake eedaflegging, vermeld in artikel III 22, § 1.

Art. III 36. Het geselecteerde personeelslid moet binnen drie maanden na de selectiebeslissing zijn nieuwe functie opnemen.

Het geselecteerde personeelslid kan een aangeboden betrekking weigeren.

Art. III 37. Het overgeplaatste personeelslid wordt ingeschakeld in de rechtspositieregeling van het personeel van de entiteit, raad of instelling waarin hij terecht komt.

Art. III 38. Het overplaatsingsbesluit wordt ambtshalve ondertekend door de lijnmanagers van de ontvangende en de uitsturende entiteit, raad of instelling.

Bij overplaatsing van de ambtenaar op proef met het oog op vaste benoeming bepaalt de ontvangende lijnmanager de duur van de proeftijd overeenkomstig hoofdstuk 2, afdeling 4 en deel IV.

#### *Afdeling 2. — Begeleiding bij heroriëntering*

Art. III 39. § 1. Een personeelslid kan begeleid worden bij de heroriëntering naar een andere functie als het personeelslid zijn oorspronkelijke functie niet meer kan uitoefenen om de volgende factoren die buiten de eigen verantwoordelijkheid liggen:

- 1° medische of organisatorische redenen;
- 2° verdwijnen van de functie;
- 3° reorganisatie;
- 4° niet kunnen terugkeren naar de functie na een langdurige gelegitimeerde afwezigheid van minstens zes maanden.

§ 2. Een contractueel personeelslid met een vervangingsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur komt niet in aanmerking voor de begeleiding bij heroriëntering naar een andere functie, vermeld in paragraaf 1.

Art. III 40. Om te genieten van de begeleiding, gebeurt een aanmelding bij het Agentschap Overheidspersoneel op initiatief van het personeelslid of de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling van het personeelslid. Het Agentschap Overheidspersoneel biedt slechts begeleiding aan nadat wordt aangetoond dat de entiteit en het personeelslid voldoende inspanningen hebben geleverd om het personeelslid binnen de eigen entiteit te heroriënteren.

Art. III 41. Het Agentschap Overheidspersoneel kan de begeleiding stopzetten als het personeelslid de aangeboden mogelijkheden niet actief benut.

#### *Afdeling 3. — Bevordering*

Art. III 42. De bevordering is het opnemen door een personeelslid met rang A2M of lager van een betrekking in een hogere rang of in een hoger niveau, na het slagen voor een selectieprocedure via een objectief wervingssysteem.

Er zijn twee soorten van bevordering:

- 1° de bevordering door verhoging in rang binnen hetzelfde niveau;
- 2° de bevordering door overgang naar een hoger niveau.

Art. III 43. De lijnmanager verklaart de bevorderingsbetrekkingen van rang A2E, rang A2 of lager vacant.

Art. III 44. § 1. Bij een bevordering naar een andere functie:

- 1° behoudt een contractueel personeelslid zijn contractuele aanstelling;
- 2° wordt een ambtenaar die vóór 1 juni 2024 ofwel effectief vast benoemd is of effectief is toegelaten tot de statutaire proeftijd, toegelaten tot een nieuwe statutaire proeftijd. Hierop zijn de bepalingen van deel IV van toepassing;
- 3° wordt een ambtenaar die vanaf 1 juni 2024 werd toegelaten tot de statutaire proeftijd in het kader van de uitoefening van een gezagsfunctie opnieuw toegelaten tot de statutaire proeftijd als de andere functie ook een gezagsfunctie is. Op die proeftijd zijn de bepalingen van deel IV van toepassing;
- 4° wordt een contractueel personeelslid toegelaten tot de statutaire proeftijd indien de andere functie een gezagsfunctie betreft. Op deze proeftijd zijn de bepalingen van deel IV van toepassing;
- 5° verliest een ambtenaar die vanaf 1 juni 2024 werd toegelaten tot de statutaire proeftijd in het kader van de uitoefening van een gezagsfunctie zijn statutaire aanstelling als de andere functie niet vermeld is in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd. Hij krijgt een contract van onbepaalde duur.

In afwijking van het eerste lid krijgt een personeelslid overeenkomstig artikel X 63 ambtshalve verlof voor opdracht als hij overstapt naar een tijdelijke contractuele functie.

§ 2. Een contractueel personeelslid kan alleen meedingen naar een gezagsfunctie via de bevordering als hij geslaagd is voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking, als vermeld in hoofdstuk 1, afdeling 3.

Als een contractueel personeelslid een gezagsfunctie opneemt na bevordering, geldt de vereiste inzake eedaflegging, vermeld in artikel III 22, § 1.

Art. III 45. Het personeelslid kan een bevordering weigeren.

Art. III 46. § 1. Ingeval van een proeftijd laat de lijnmanager het geselecteerde personeelslid toe tot de proefperiode en geeft hem uiterlijk binnen drie maanden na de selectiebeslissing een dienstaanwijzing bij de betrokken entiteit, raad of instelling.

De ambtenaar op proef kan pas worden bevorderd nadat hij met goed gevolg de proefperiode in de bevorderingsbetrekking heeft volbracht. Voor die proefperiode gelden de bepalingen, vermeld in hoofdstuk 2, afdeling 4 en deel IV.

§ 2. De ambtenaar op proef die voor de proeftijd als ambtenaar was tewerkgesteld, wordt in geval van een negatieve eindevaluatie van de proeftijd teruggeplaatst in zijn vorige graad na de definitieve beslissing van de benoemende overheid.

§ 3. Het personeelslid dat op het tijdstip van de bevordering met verlof is, dat gelijkgesteld is met dienstactiviteit als ook de preventieadviseur-coördinator kunnen na het akkoord van de ontvangende lijnmanager het verlof of het mandaat voortzetten tot aan de toegestane einddatum.

Art. III 47. Kandidaten voor een bevorderingsbetrekking moeten voldoen aan de volgende vereisten:

- 1° de vereisten inzake het aantal jaar relevante beroepservaring, vermeld in artikel III 48 en III 49, waarbij deeltijdse prestaties als voltijds beschouwd worden;

- 2° de vereisten inzake de graad die toegang geeft, vermeld in artikel III 48 en III 49;
- 3° geen laatste functioneringsevaluatie hebben die besloten is met een evaluatie "onvoldoende";
- 4° de vereisten voor de functie op de datum, vermeld in het selectiereglement.

Om toegelaten te worden tot de proefperiode in de bevorderingsbetrekking moeten de personen die voor de bevorderingsprocedure geslaagd zijn, voldoen aan de volgende vereisten:

- 1° zich in dienstactiviteit bevinden;
- 2° geen personeelslid in proefperiode meer zijn.

Art. III 48 § 1. Om te bevorderen binnen het niveau gelden de volgende vereisten inzake relevante beroepservaring en toeganggevende graad:

Rang	Graad na bevordering	Toeganggevende graad	Vereiste relevante beroepservaring
A2E	senior adviseur	alle graden van de rangen A2, A2M en A1	8 jaar
A2	directeur-arts	arts	6 jaar
A2	directeur-dierenarts	dierenarts	6 jaar
A2	directeur-informaticus	informaticus	6 jaar
A2	directeur-ingenieur	ingenieur wetenschappelijk attaché met diploma dat toegang geeft tot de graad van ingenieur adjunct van de directeur met diploma dat toegang geeft tot de graad van ingenieur	6 jaar
A2	Directeur	alle graden van rang A1	6 jaar
A2	wetenschappelijk directeur	wetenschappelijk attaché	6 jaar
A2	adviseur-arts	arts	6 jaar
A2	adviseur-dierenarts	dierenarts	6 jaar
A2	adviseur-informaticus	informaticus	6 jaar
A2	adviseur-ingenieur	ingenieur wetenschappelijk attaché met diploma dat toegang geeft tot de graad van ingenieur adjunct van de directeur met diploma dat toegang geeft tot de graad van ingenieur	6 jaar
A2	Adviseur	alle graden van rang A1	6 jaar
B3	leidinggevend hoofdeskundige	alle graden van rang B2 en B1	8 jaar
B3	senior hoofdeskundige	alle graden van rang B2 en B1	8 jaar
B2	Hoofdprogrammeur	alle graden van rang B1	4 jaar
B2	hoofdeskundige	alle graden van rang B1	4 jaar
C3	leidinggevend hoofdmedewerker	alle graden van rang C2 en C1	8 jaar
C3	senior hoofdmedewerker	alle graden van rang C2 en C1	8 jaar
C2	Hoofdmedewerker	medewerker technicus	4 jaar
C2	Hoofdtechnicus	technicus medewerker	4 jaar
D3	leidinggevend hoofdassistent	alle graden van rang D2 en D1	8 jaar
D3	senior hoofdassistent	alle graden van rang D2 en D1	8 jaar
D2	Hoofdassistent	assistent technisch assistent speciaal assistent	4 jaar
D2	technisch hoofdassistent	assistent technisch assistent speciaal assistent	4 jaar
D2	speciaal hoofdassistent	assistent technisch assistent speciaal assistent	4 jaar
D2	Hoofdschipper	schipper (D1)	2 jaar

§ 2. Indien deze graden via externe werving worden ingevuld dan gelden voor de kandidaat die via externe werving deelneemt dezelfde voorwaarden inzake vereiste relevante beroepservaring als deze die gelden voor de kandidaat die deelneemt via een bevordering binnen het niveau.

Art. III 49. Om te bevorderen naar het hogere niveau gelden volgende vereisten inzake relevante beroepservaring en toegang gevende graad:

Rang	Graad na bevordering	Toeganggevend graad	Vereiste relevante beroepservaring
A1	adjunct van de directeur	alle graden van niveau B of C	4 jaar
A1	Informaticus	alle graden van niveau B of C	4 jaar
B1	Deskundige	Alle graden van niveau C	4 jaar
C1	Medewerker	alle graden van niveau D	4 jaar
C1	Technicus	alle graden van niveau D	4 jaar

#### Afdeling 4. — Wijziging van dienstaanwijzing zonder selectieprocedure

Art. III 50. § 1. Een wijziging van dienstaanwijzing is de toewijzing van een andere functie zonder selectieprocedure.

Een gezagsfunctie zoals vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd, kan niet ingevuld worden via wijziging van dienstaanwijzing, met uitzondering van de toepassing van paragraaf 4.

§ 2. Als de wijziging van dienstaanwijzing bij een contractueel personeelslid een wijziging aan essentiële arbeidsvoorwaarden met zich meebrengt, kan de wijziging van dienstaanwijzing enkel plaatsvinden mits het akkoord van het contractueel personeelslid.

§ 3. Bij een wijziging van dienstaanwijzing behoudt een personeelslid zijn rang, graad en salarisschaal.

Een ambtenaar die vóór 1 juni 2024 al werd benoemd of toegelaten tot de proeftijd, behoudt bij wijziging van dienstaanwijzing zijn hoedanigheid en is uitgesloten van de toepassing van paragraaf 4.

§ 4. Op een ambtenaar die vanaf 1 juni 2024 werd toegelaten tot de statutaire proeftijd om een gezagsfunctie uit te oefenen zoals vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd is het volgende van toepassing:

- 1° een wijziging van dienstaanwijzing op eenzijdig initiatief van de lijnmanager kan enkel naar een andere gezagsfunctie, zoals vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd;
- 2° een wijziging van dienstaanwijzing naar een andere functie dan een gezagsfunctie zoals vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd, kan enkel met het akkoord van de betrokken personeelslid. Deze wijziging heeft het verlies van de statutaire aanstelling voor gevolg. De lijnmanager biedt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur aan voor de andere functie;
- 3° een wijziging van dienstaanwijzing naar een andere functie dan een gezagsfunctie zoals vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd, die het gevolg is van een decretale wijziging of een beslissing van de Vlaamse Regering heeft het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar voor gevolg na een overgangperiode van minstens 2 jaar tenzij anders bepaald. Na afloop van de overgangperiode biedt de lijnmanager een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in de nieuwe functie aan.

§ 5. De lijnmanager is binnen zijn entiteit, raad of instelling, bevoegd voor de wijziging van dienstaanwijzing.

In afwijking van het eerste lid kan het hoofd van het agentschap Opgroeien Regie een verandering van dienstaanwijzing doorvoeren tussen het agentschap Opgroeien en het agentschap Opgroeien Regie.

Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een continudienst met ploegenwerk, heeft bij de invulling van vacatures in dagdienst in zijn eigen entiteit, voorrang via wijziging van dienstaanwijzing.

§ 6. Een wijziging van dienstaanwijzing kan ook over entiteiten heen gebeuren. Dit kan enkel mits akkoord van de beide lijnmanagers van de betrokken entiteiten en het personeelslid.

§ 7. Het personeelslid dat wordt aangesteld voor facilitaire ondersteunende taken voor een Vlaams ministerieel kabinet, krijgt van de verantwoordelijke lijnmanager in voorkomend geval een wijziging van dienstaanwijzing naar de entiteit die instaat voor de facilitaire ondersteuning van het kabinet tot het einde van de facilitaire ondersteuning van het kabinet.

Art. III 51. De mandaathouders van rang A2A en A2 en de vastbenoemde ambtenaar van rang A3 en lager van een entiteit, raad of instelling, die worden overgedragen aan een andere entiteit, raad of instelling ter uitvoering van het decreet van 28 november 2008 tot regeling van de overdracht van personeelsleden binnen de diensten van de Vlaamse overheid in geval van verschuiving van taken of bevoegdheden, behouden:

- 1° hun hoedanigheid;
- 2° hun graad of een gelijkwaardige graad met overeenstemmende functionele loopbaan;
- 3° hun administratieve en geldelijke anciënniteit;
- 4° hun rechten inzake bevordering en hun aanspraken op bevordering;
- 5° het salaris op de datum van de overdracht en een gelijkwaardige salarisschaal;
- 6° de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen waarop ze op de datum van de overdracht op reglementaire basis recht hebben, voor zover de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en voor zover ze aan deze voorwaarden blijven voldoen.

Aan het contractuele personeelslid van een entiteit, raad of instelling, dat wordt overgedragen aan een andere entiteit, raad of instelling onder de voorwaarden vermeld in het eerste lid, wordt een arbeidsovereenkomst aangeboden voor een duur die overeenstemt met het gedeelte van het contract met de entiteit van herkomst dat op het moment van de overdracht nog niet verstreken is, en op grond waarvan het behoud wordt gegarandeerd van de voor hem bestaande contractuele rechten bij de entiteit, raad of instelling van herkomst.

Wat de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen betreft, geldt dat behoud alleen voor zover de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en voor zover aan die voorwaarden voldaan blijft.

Art. III 52. § 1. Een personeelslid kan op voorstel van de Vlaamse ombudsman in het kader van de bescherming van de klokkenluider slechts overgeplaatst worden naar een andere entiteit, raad of instelling, door een wijziging van dienstaanwijzing, na het akkoord van het personeelslid en de betrokken N-functies.

De contractuele personeelsleden, de mandaathouders van rang A2A en A2 en de vastbenoemde ambtenaar van rang A3 en lager van een entiteit, raad of instelling, die worden overgedragen aan een andere entiteit, raad of instelling, behouden hun rechten op dezelfde wijze als vermeld in artikel III 51.

§ 2. De volgende personeelsleden van een publiekrechtelijke rechtspersoon van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest, die niet vallen onder het toepassingsgebied van het Vlaams personeelsstatuut, kunnen binnen een entiteit, raad of instelling worden overgeplaatst op voorstel van de Vlaamse ombudsman in het kader van de bescherming van de klokkenluider:

- 1° een ambtenaar die dezelfde graad of een gelijkwaardige graad bekleedt als de graad waartoe de vacante betrekking behoort, na het akkoord van de ambtenaar. Die ambtenaar wordt benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en wordt ingeschaald in de salarisschaal die daaraan verbonden is, op de overeenkomstige salaristrap van de nieuwe graad. De inschaling gebeurt op jaarsalaris, waarbij gezocht wordt naar hetzelfde of het onmiddellijk hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal;
- 2° een contractueel personeelslid dat dezelfde of een gelijkwaardige contractuele betrekking en salarisschaal of geldelijke loopbaan heeft als de vacante contractuele betrekking, na het akkoord van het contractuele personeelslid. De inschaling gebeurt op jaarsalaris, waarbij gezocht wordt naar hetzelfde of het onmiddellijk hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal.

#### *Afdeling 5. — De preventiefuncties*

Art. III 53. In deze afdeling wordt verstaan onder:

- 1° lijnmanager:
  - a) als het gaat om de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, hierna GDPB te noemen: de leidend ambtenaar van het Agentschap Overheidspersoneel;
  - b) als het gaat om een Interne dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, hierna IDPB te noemen: de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling;
- 2° overlegcomité:
  - a) als het gaat om de GDPB: het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest;
  - b) als het gaat om een IDPB: het bevoegde overlegcomité;
- 3° comité GDPB: het aansturingscomité van de GDPB.

Art. III 54. Voor de departementen, de IVA's zonder rechtspersoonlijkheid, de IVA's met rechtspersoonlijkheid, de raden en de EVA's, met uitzondering van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, en het Agentschap Plantentuin Meise bestaat er een GDPB. De andere diensten van de Vlaamse overheid, de kabinetten van de leden van de Vlaamse Regering en andere instanties binnen de Vlaamse overheidssector kunnen zich ook daarbij aansluiten.

Elk EVA en elke instelling beschikt over een IDPB, tenzij ze zich aansluiten bij de GDPB.

In afwijking van het tweede lid kan het Gemeenschapsonderwijs samen met de scholengroepen aangesloten zijn bij een gemeenschappelijke dienst voor preventie en bescherming op het werk. Voor de preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseurs van het Gemeenschapsonderwijs die werken voor die gemeenschappelijke dienst gelden de richtlijnen voor een IDPB, vermeld in dit besluit.

Art. III 55. § 1. Een preventieadviseur-coördinator leidt de GDPB.

Zodra de IDPB uit minstens twee preventieadviseurs bestaat, kan een preventieadviseur-coördinator de dienst leiden.

§ 2. De preventieadviseur-coördinator wordt contractueel geworven in een graad van rang A1 of rang A2 en krijgt een mandaat voor zes jaar. Het mandaat is meermaals met dezelfde duur verlengbaar. De verlenging gebeurt stilzwijgend.

Bij een overplaatsing naar de functie van preventieadviseur-coördinator :

- 1° behoudt een contractueel personeelslid zijn contractuele aanstelling;
- 2° behoudt een ambtenaar die vóór 1 juni 2024 ofwel effectief vast benoemd is of effectief is toegelaten tot de statutaire proeftijd, zijn statutaire aanstelling;
- 3° verliest een ambtenaar die vanaf 1 juni 2024 toegelaten is tot de statutaire proeftijd in het kader van de uitoefening van een gezagsfunctie, zijn statutaire aanstelling. Hij krijgt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

De aanwijzing tot preventieadviseur-coördinator houdt voor de duur van de aanwijzing de dienstaanwijzing in voor het betrokken personeelslid.

Het mandaat van preventieadviseur-coördinator is een mandaatgraad van rang A2.

Art. V 42, § 2, is van toepassing op de houder van een mandaat van preventieadviseur-coördinator.

De lijnmanager stuurt de preventieadviseur-coördinator van de GDPB functioneel aan en treedt op als eerste en enige evaluator, na voorafgaande bespreking in het comité GDPB.

§ 3. De aanwijzing in het mandaat van preventieadviseur-coördinator GDPB gebeurt voltijds. De aanwijzing in het mandaat van preventieadviseur-coördinator IDPB gebeurt voor de volledige arbeidsduur of voor een gedeelte ervan.

Art. III 56. De preventieadviseur wordt contractueel geworven in een graad van rang A1 of rang A2 of in een graad die behoort tot het niveau B, C of D en krijgt een toelage als vermeld in artikel VII 54.

Bij een overplaatsing naar de functie van preventieadviseur :

- 1° behoudt een contractueel personeelslid zijn contractuele aanstelling;
- 2° behoudt een ambtenaar die vóór 1 juni 2024 ofwel effectief vast benoemd is of effectief is toegelaten tot de statutaire proeftijd, zijn statutaire aanstelling;
- 3° verliest een ambtenaar die vanaf 1 juni 2024 toegelaten is tot de statutaire proeftijd in het kader van de uitoefening van een gezagsfunctie, zijn statutaire aanstelling. Hij krijgt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Art. III 57. § 1. Met behoud van de toepassing van artikel III 9 tot en met III 11 gelden voor de selectie van de preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseur de volgende bepalingen:

- 1° de lijnmanager stelt de competenties vast waarover de preventieadviseur-coördinator moet beschikken, in aanvulling op de vereisten die opgelegd zijn door de welzijnsreglementering;
- 2° de lijnmanager stelt, in overleg met de preventieadviseur-coördinator, waar hij is aangewezen, de competenties vast waarover de preventieadviseur moet beschikken, in aanvulling op de vereisten die opgelegd zijn door de welzijnsreglementering.

§ 2. Een bijzondere commissie beoordeelt de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie van preventieadviseur-coördinator.

De bijzondere commissie is samengesteld als volgt:

- 1° een vertegenwoordiger van een gespecialiseerd extern bureau;

- 2° twee vertegenwoordigers van het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest als het gaat om de GDPB en de lijnmanager als het gaat om een IDPB;
- 3° een selectiedeskundige.

De bijzondere commissie legt aan de lijnmanager de lijst voor van de kandidaten die over de vereiste competenties en andere vereisten voor de uitoefening van de functie van preventieadviseur-coördinator beschikken.

§ 3. De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie van preventieadviseur, rekening houdend met de specifieke behoeftes van de (sub)entiteit.

§ 4. De lijnmanager draagt de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie van preventieadviseur-coördinator en preventieadviseur en die aan de voorwaarden voldoet, voor aan het overlegcomité. Hij draagt uitzonderlijk geen kandidaat voor als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde beslissing houdt rekening met:

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en).

§ 5. Als het overlegcomité een akkoord bereikt, wijst de lijnmanager een persoon aan in het mandaat van preventieadviseur-coördinator of werft hij iemand aan als preventieadviseur.

§ 6. Als het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest geen akkoord bereikt over een aanwijzing of aanwerving bij de GDPB, neemt de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, na afloop van de wettelijk voorgeschreven verzoeningsprocedure een beslissing, met behoud van de toepassing van de specifieke bepalingen in de welzijnsreglementering over de aanwerving van een preventieadviseur psychosociale aspecten.

Als het bevoegde overlegcomité geen akkoord bereikt over een aanwijzing of aanwerving bij een IDPB neemt de raad van bestuur voor het EVA en de instelling na afloop van de wettelijk voorgeschreven verzoeningsprocedure een beslissing, met behoud van de toepassing van de specifieke bepalingen in de welzijnsreglementering over de aanstelling van een preventieadviseur psychosociale aspecten.

Art. III 58. De ambtenaar met de functie van preventieadviseur-coördinator of preventieadviseur kan op eigen verzoek het mandaat of de tijdelijke aanstelling beëindigen als hij een met de lijnmanager overeen te komen opzeggingstermijn in acht neemt. Voor de beëindiging op eigen verzoek van de contractuele tewerkstelling als preventieadviseur-coördinator of preventieadviseur geldt de opzegtermijn overeenkomstig het arbeidsrecht.

Art. III 59. De lijnmanager kan na akkoord van het overlegcomité om functionele redenen of om organisatorische redenen, met inachtnaam van de welzijnsreglementering, de aanwijzing van de preventieadviseur-coördinator, de aanstelling van de preventieadviseur of de contractuele tewerkstelling van de preventieadviseur-coördinator of preventieadviseur beëindigen.

#### Afdeling 6. — De huisbewaarders

Art. III 60. De lijnmanager stelt de huisbewaarder aan.

Art. III 61. § 1. De oproep tot de kandidaten voor een aanstelling als huisbewaarder wordt gericht tot de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid.

§ 2. Als huisbewaarder kunnen alleen personeelsleden worden aangesteld die aan de onderstaande voorwaarden voldoen:

- 1° ze werken bij voorkeur in het gebouw waarvoor een huisbewaarder gezocht wordt;
- 2° ze behoren bij voorkeur tot de entiteit, raad of instelling waarvan de diensten het gebouw bezetten;
- 3° ze behoren bij voorkeur tot niveau D;
- 4° ze hebben op de dag van de kandidatenvoordracht geen vermelding 'onvoldoende' op hun evaluatie.

§ 3. Bij gebrek aan interne kandidaten of als er geen interne kandidaten beantwoorden aan de functiebeschrijving en het gewenste profiel, kan een persoon extern aan de diensten van de Vlaamse overheid worden aangesteld als huisbewaarder.

Art. III 62. § 1. De aanstelling van de huisbewaarder eindigt:

- 1° bij zijn pensionering;
- 2° als hij ontslag neemt of afgezet wordt;
- 3° als de bevoegde overheid de functie van huisbewaarder afschaft;
- 4° bij het overlijden van de huisbewaarder;
- 5° ingeval van een tekortkoming die de beëindiging van zijn aanstelling rechtvaardigt.

§ 2. De tekortkoming, vermeld in paragraaf 1, 5°, wordt vastgesteld door de gebouwverantwoordelijke of bij gebrek aan gebouwverantwoordelijke, door de ambtenaar met de hoogste graad in dat gebouw. Nadat de gebouwverantwoordelijke of de ambtenaar met de hoogste graad in het gebouw de huisbewaarder heeft gehoord, stuurt die onverwijld zijn verslag met de eventuele schriftelijke opmerkingen van de huisbewaarder naar de hr-verantwoordelijke van de entiteit, raad of instelling. Hij bezorgt een afschrift van zijn verslag aan de lijnmanager.

De beslissing tot ontslag wordt genomen door de lijnmanager.

§ 3. Als een huisbewaarder zijn functie wil beëindigen, moet hij de lijnmanager ten minste drie maanden van tevoren met een beveligde zending daarvan op de hoogte brengen, behalve in geval van overmacht.

#### Afdeling 7. — Bijzondere bepalingen

##### Onderafdeling 1. — Bijzondere bepaling met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het buitenlandpersoneel

Art. III 63. Inzake de tewerkstelling van contractueel personeel in het buitenland, wordt het op de arbeidsovereenkomst toepasselijke recht en de bevoegde rechtsmacht contractueel bepaald, als dat reglementair toegestaan is door het internationaal privaatrecht en/of de rechtsorde van het land van tewerkstelling.

##### Onderafdeling 2. — Bijzondere bepaling met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het personeel van het Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht

Art. III 64. Alleen de personen die beschikken over een positief veiligheidsadvies van de Nationale Veiligheids-overheid dat niet ouder is dan drie jaar, zoals bedoeld in de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie, de veiligheidsmachtigingen, veiligheidsattesten, veiligheidsadviezen en de publiek gereguleerde dienst, hebben toegang tot een functie bij het Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht.



Onderafdeling 3. — Bijzondere bepaling met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Informatie- en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen

Art. III 65. Alleen de personen die beschikken over een veiligheidsmachtiging van het niveau "GEHEIM" uitgereikt door de Nationale Veiligheidsoverheid die niet ouder is dan vijf jaar, zoals bedoeld in de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie, de veiligheidsmachtigingen, veiligheidsattesten, veiligheidsadviezen en de publiek gereguleerde dienst, hebben toegang tot een functie bij de Vlaamse Informatie- en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen.

#### HOOFDSTUK 4. — *Overgangsbepalingen*

Art. III 66. In afwijking van artikel I 2, 19°, en artikel III 6 kan de selector voor entiteiten, raden of instellingen die nog niet zijn aangesloten op de gemeenschappelijke dienstverlening van het Agentschap Overheidspersoneel tot 1 januari 2024 ook nog een ander professioneel orgaan zijn dan het Agentschap Overheidspersoneel.

Art. III 67. Selecties die plaatsvinden overeenkomstig een van de procedures vermeld in deel III die gepubliceerd werden vóór 1 juni 2024, worden voortgezet overeenkomstig de reglementering die van kracht was bij de aanvang van de procedures.

Art. III 68. Het personeelslid dat vóór 1 juni 2024 is toegelaten tot de statutaire proeftijd, maakt, na een positieve evaluevaluatie, aanspraak op een statutaire benoeming, ongeacht de resterende looptijd van de statutaire proeftijd.

Art. III 69. In afwijking van artikel I 2, 19°, en artikel III 6 kan de selector voor een bevordering binnen het niveau voor entiteiten die nog niet zijn aangesloten op de gemeenschappelijke dienstverlening van het Agentschap Overheidspersoneel ook nog een ander professioneel orgaan zijn dan het Agentschap Overheidspersoneel.

Art. III 70. De preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseur die vóór 1 juni 2024 zijn aangewezen in het mandaat of de tijdelijke aanstelling, behouden het mandaat of de tijdelijke aanstelling volgens de regeling die gold vóór 1 juni 2024.

Art. III 71. § 1. Het contractuele personeelslid dat voor 1 juni 2024 een bijkomende of specifieke opdracht uitoefent, behoudt de verloningsregeling die verbonden was aan de bijkomende of specifieke opdracht.

§ 2. Een bijkomende of specifieke opdracht waarvan de selectieprocedure voor 1 juni 2024 werd gepubliceerd, wordt ingevuld en verloond overeenkomstig de regeling die gold op het moment van de publicatie.

Art. III 72. § 1. Alleen de personen die in het bezit zijn van het getuigschrift voor luchthaveninspectie hebben toegang tot de graad van technicus of hoofdtechnicus, belast met de luchthaveninspectie bij de regionale luchthavens.

§ 2. Alleen de personen die in het bezit zijn van het getuigschrift voor luchthavenbeveiliging mogen de functie uitoefenen van technicus of hoofdtechnicus, belast met de luchthavenbeveiliging bij de regionale luchthavens.

Art. III 73. § 1. Om het getuigschrift voor luchthaveninspectie te verkrijgen moet de kandidaat geslaagd zijn voor een examen, georganiseerd door het federale Bestuur van de Luchtvaart, als dat een wettelijke vereiste is, of, in het andere geval, voor een examen dat wordt georganiseerd en waarvan het programma wordt vastgesteld door de functionele minister.

§ 2. Om het getuigschrift voor luchthavenbeveiliging te verkrijgen moet de kandidaat slagen voor een examen georganiseerd door het Nationaal Opleidingscentrum Luchtvaartbeveiliging.

Art. III 74. Met behoud van de toepassing van de toegangsvereisten tot de graad van hoofdtechnicus moet de ambtenaar twee jaar ervaring hebben op een luchthaven om te kunnen worden benoemd tot hoofdtechnicus, belast met de luchthaveninspectie of met de luchthavenbeveiliging.

Art. III 75. Om te kunnen worden benoemd als adjunct van de directeur, belast met de luchthaveninspectie, moet de kandidaat voldoen aan de voorwaarden die de reglementering inzake de luchthavenexploitatie bepaalt voor de beheerder van een luchthaven.

Art. III 76. De bepalingen inzake de raad van beroep die golden vóór 1 juni 2019 blijven van toepassing op de statutaire proeftijden die zijn aangevat vóór 1 juni 2019.

Art. III 77. Contractuele selecties die aan de voorwaarden vermeld in deel III, hoofdstuk I, afdeling 3, voldoen, en die tussen 1 januari 2006 en 31 oktober 2014 op de website van de VDAB en/of op de website van Jobpunt Vlaanderen gepubliceerd werden, worden gelijkgesteld met een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking.

Voor het contractuele personeelslid dat vóór zijn indiensttreding of overheveling geslaagd is voor een selectie bij een andere overheid geldt dat contractuele selecties die aan de voorwaarden, vermeld in deel III, hoofdstuk I, afdeling 3, voldoen, en die vanaf 1 januari 2006 op de website van Selor, de Vlaamse Vereniging van Steden en Gemeenten, de VDAB of Jobpunt Vlaanderen gepubliceerd werden, gelijkgesteld worden met een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking.

Art. III 78. De laureaten van een overgangsexamen putten uit het feit dat ze geslaagd zijn, gelijke aanspraken voor bevordering bij een entiteit, raad of instelling, ongeacht de dienst of instelling waarvoor het examen oorspronkelijk georganiseerd werd.

Art. III 79. Het personeelslid dat in dienst is op 31 mei 2024 behoudt de anciënniteiten en functionele loopbaan die voortvloeien uit het statuut dat op hem van toepassing was vóór 1 juni 2024.

Art. III 80. Een ambtenaar die op 1 oktober 2002 van het ministerie van Middenstand en Landbouw naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap werd overgeheveld en die geslaagd is voor een vergelijkend examen naar de graad van directiesecretaris of opsteller, behoudt zijn rechten op benoeming in de graad van deskundige of medewerker.

Een ambtenaar die op 1 oktober 2002 van het ministerie van Middenstand en Landbouw naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap werd overgeheveld en die geslaagd is voor de eerste twee gedeelten van het vergelijkend overgangsexamen naar niveau A dat werd beëindigd of lopend was op de datum van de overheveling, behoudt zijn rechten op benoeming in de graad van adjunct van de directeur.

Art. III 81. Voor het personeelslid dat belast is met de luchthaveninspectie en die in 1997 de door de afdeling Personenvervoer en Luchthavens georganiseerde cursus over luchthaveninspectie heeft gevolgd, wordt het volgen van die cursus gelijkgesteld met het bezit van het getuigschrift, vermeld in artikel III 63, § 1.

Het personeelslid dat belast is met de luchthavenbeveiliging en nog niet beschikt over het getuigschrift, vermeld in artikel III 63, § 2, moet voldoen aan de opleidingsvoorwaarden die opgelegd worden door het Directoraat-Generaal van de Luchtvaart.

Art. III 82. Voor een contractueel personeelslid, bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap dat in dienst trad op 1 januari 1999, na contractuele prestaties tot en met 31 december 1998 bij de Intercommunale Maatschappij van de Linker Scheldeoever, worden de prestaties die het tot en met die laatst vermelde datum zonder onderbreking bij die maatschappij heeft verricht, mee in aanmerking genomen voor de vaststelling van de anciënniteit in het kader van het ontslagrecht.

Art. III 83. De lijnmanager van de entiteit, raad of instelling kan na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling aan een ambtenaar van rang A1 die vóór 1 januari 2006 benoemd was bij een Vlaamse wetenschappelijke instelling en die vier jaar werkelijke prestaties in de salarisschaal A 113 telt, op basis van zijn functioneringsevaluatie de salarisschaal A 119 toekennen.

Art. III 84. De lijnmanager van de entiteit, raad of instelling kan na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling aan de ambtenaar van rang A2 die vóór 1 januari 2006 benoemd was bij een Vlaamse wetenschappelijke instelling en vier jaar werkelijke prestaties in de salarisschaal A212 telt, op basis van zijn functioneringsevaluatie de salarisschaal A 213 toekennen.

Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling wordt voor de toepassing van dit artikel uitgebreid met minimaal twee toonaangevende wetenschappers van het vakgebied in kwestie, die meebe beslissen.

Art. III 85. De ambtenaar kan de bevordering maar eenmaal weigeren in geval van een bevordering na een overgangsexamen of vergelijkende competentieproef waarvan het proces-verbaal werd afgesloten vóór 1 oktober 2004.

Art. III 86. In afwijking van artikel VIIbis 16, § 1, 1°, verkrijgt de adviseur die vóór 1 januari 2008 werd benoemd en die bezoldigd wordt in salarisschaal A251, na tien jaar schaalanciënniteit de schaal A252.

Deze overgangsregeling blijft gelden voor de directeur die een graadverandering bekommt vanuit de graad van adviseur en die in die laatste graad werd aangesteld vóór 1 januari 2008.

Art. III 87. In afwijking van artikel VIIbis 16, § 1, heeft de ambtenaar van rang A1 met de graad van bedrijfsadviseur, pedagogisch adviseur of kunstadviseur die op 1 januari 2009 wordt overgeheveld van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen naar het Agentschap voor Ondernemen volgende functionele loopbaan:

- 1° van de eerste naar de tweede salarisschaal na drie jaar van A111 naar A112;
- 2° van de tweede naar de derde salarisschaal na negen jaar van A112 naar A120;
- 3° van de derde naar de vierde salarisschaal na negen jaar van A120 naar A114.

Art. III 88. In artikel III 90 en III 93 wordt onder de woorden “de van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde ambtenaar” en de woorden “het van de Federale Overheidsdienst Financiën overgeheveld personeelslid” verstaan: de op 16 november 2010, 1 december 2010 of 1 januari 2011 van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde ambtenaren of personeelsleden.

Art. III 89. § 1. De van de Federale Overheidsdienst Financiën en de Nationale Plantentuin van België overgehevelde ambtenaar die geslaagd is voor een overgangsexamen naar het hogere niveau bij de federale overheid, behoudt het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar het hogere niveau bij de diensten van de Vlaamse overheid.

§ 2. De van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde ambtenaar van niveau B die geslaagd is voor een bekwaamheidsproef die toegang geeft tot de klasse A2 bij de federale overheid, behoudt het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar niveau A bij de diensten van de Vlaamse overheid.

§ 3. Het van de Federale Overheidsdienst Financiën overgeheveld personeelslid dat:

- 1° vóór de overheveling ingeschreven is voor de deelname aan of geslaagd is voor een of meer onderdelen van een overgangsexamen of bekwaamheidsproef bij de federale overheid, kan na de overheveling nog eenmaal (verder) deelnemen aan de eerstvolgende door de federale overheid georganiseerde onderdelen van het overgangsexamen of de bekwaamheidsproef;
- 2° vóór de overheveling ingeschreven is voor de deelname aan een competentiemeting of gecertificeerde opleiding bij de federale overheid, kan na de overheveling deelnemen aan de eerstvolgende door de federale overheid georganiseerde competentiemeting of gecertificeerde opleiding en kan daarvoor eenmaal herkansen als hij niet geslaagd is;
- 3° vóór de overheveling niet geslaagd is voor de door de federale overheid georganiseerde competentiemeting of gecertificeerde opleiding, kan zich na de overheveling nog eenmaal inschrijven voor deelname aan de eerstvolgende door de federale overheid georganiseerde competentiemeting of gecertificeerde opleiding.

§ 4. Het personeelslid overgeheveld van de Nationale Plantentuin van België dat:

- 1° vóór de overheveling ingeschreven was voor de deelname aan of geslaagd was voor een of meer onderdelen van een overgangsexamen bij de federale overheid, kan na de overheveling nog eenmaal (verder) deelnemen aan de eerstvolgende onderdelen van het overgangsexamen die door de federale overheid georganiseerd worden;
- 2° vóór de overheveling ingeschreven was voor de deelname aan een competentiemeting of gecertificeerde opleiding bij de federale overheid, kan na de overheveling deelnemen aan de eerstvolgende competentiemeting of gecertificeerde opleiding die door de federale overheid georganiseerd wordt.

Art. III 90. § 1. De vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid overgehevelde ambtenaar die geslaagd is voor een overgangsexamen naar het hogere niveau bij de federale overheid, behoudt het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar het hogere niveau bij de diensten van de Vlaamse overheid.

§ 2. De vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid overgehevelde ambtenaar van niveau B die geslaagd is voor een bekwaamheidsproef die toegang geeft tot de klasse A2 bij de federale overheid, behoudt het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar niveau A bij de diensten van de Vlaamse overheid.

§ 3. Het vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid overgehevelde personeelslid dat:

- 1° vóór de overheveling ingeschreven was voor de deelname aan of geslaagd was voor een of meer onderdelen van een overgangsexamen bij de federale overheid, kan na de overheveling nog eenmaal deelnemen aan de eerstvolgende onderdelen van het overgangsexamen die door de federale overheid georganiseerd worden;
- 2° vóór de overheveling ingeschreven was voor de deelname aan een competentiemeting of gecertificeerde opleiding bij de federale overheid, kan na de overheveling deelnemen aan de eerstvolgende competentiemeting of gecertificeerde opleiding die door de federale overheid georganiseerd wordt.

Art. III 91. De ambtenaar die vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is en die geslaagd is voor een overgangsexamen naar het hogere niveau bij de provinciale overheid, behoudt het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar het hogere niveau bij de diensten van de Vlaamse overheid.

De ambtenaar die vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is en die vóór de overheveling ingeschreven was voor de deelname aan of geslaagd was voor een of meer onderdelen van een overgangsexamen bij de provinciale overheid, kan na de overheveling nog één keer deelnemen aan de eerstvolgende onderdelen van het overgangsexamen die de provinciale overheid organiseert.

Art. III 92. § 1. De van de Federale Overheidsdienst Financiën en de Nationale Plantentuin van België overgehevelde ambtenaar die bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt ingeschaald in een graad waaraan een functionele loopbaan verbonden is, heeft in de salarisschaal die verbonden is aan die graad, een schaalanciënniteit gelijk aan:

- 1° een derde van zijn graadanciënniteit in zijn oude graad of in de oude graden die op dezelfde trap van dezelfde functionele loopbaan ingeschakeld worden, voor de graadanciënniteit tussen nul en twaalf jaar;
- 2° twee derde van zijn graadanciënniteit, berekend overeenkomstig 1°, voor de graadanciënniteit boven de twaalf jaar.

Het resultaat van die berekening wordt uitgedrukt in volledige maanden.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 krijgt de ambtenaar die op de datum van overheveling geslaagd is voor een competentiemeting of een gecertificeerde opleiding, voor de periode vanaf de datum van inschrijving voor die meting of opleiding een schaalanciënniteit die gelijk is aan de graadanciënniteit in zijn oude graad of oude graden die op dezelfde trap van dezelfde functionele loopbaan ingeschakeld worden. Voor de periode vóór de inschrijving voor die meting of opleiding wordt de schaalanciënniteit berekend overeenkomstig paragraaf 1.

§ 3. Als voor de inschakeling in de functionele loopbaan naast de oude graad ook de oude salarisschaal bepalend is, is in afwijking van paragraaf 1 en voor de toepassing van paragraaf 2 en 4, de graadanciënniteit gelijk aan de periode van toekenning van die salarisschalen.

§ 4. Voor de ambtenaar die in de beginsalarisschaal van de functionele loopbaan wordt ingeschaald, is in afwijking van paragraaf 1 de schaalanciënniteit gelijk aan de graadanciënniteit zoals vermeld in paragraaf 3.

§ 5. Het resultaat van de berekening kan een kleiner of een groter aantal jaren schaalanciënniteit opleveren dan vereist is voor de overgang naar de volgende salarisschaal in de functionele loopbaan. Het eventuele restsaldo aan schaalanciënniteit gaat verloren zodat de ambtenaar in de nieuwe schaal start met nul jaar schaalanciënniteit.

Art. III 93. § 1. De ambtenaar die vanaf 1 januari 2015 overgeheveld is in het kader van een staatshervorming van de federale overheid en die bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt ingeschaald in een graad waaraan een functionele loopbaan verbonden is, heeft in de salarisschaal die verbonden is aan die graad, een schaalanciënniteit die gelijk is aan:

- 1° een derde van de anciënniteit die hij verworven heeft in zijn federale schaal op de datum van de overheveling of in de oude schalen die op dezelfde trap van dezelfde functionele loopbaan ingeschakeld worden, voor de anciënniteit tussen nul en twaalf jaar;
- 2° twee derde van de anciënniteit in zijn federale schaal die hij had op de datum van de overheveling, berekend overeenkomstig 1°, voor de anciënniteit boven de twaalf jaar.

Het resultaat van die berekening, vermeld in het eerste lid, wordt uitgedrukt in volledige maanden.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 krijgt de ambtenaar die op de datum van overheveling geslaagd is voor een competentiemeting of een gecertificeerde opleiding, voor de periode vanaf de datum van de inschrijving voor die meting of opleiding een schaalanciënniteit die gelijk is aan de anciënniteit in zijn oude schaal die hij had op de datum van de overheveling of in de oude schalen die op dezelfde trap van dezelfde functionele loopbaan ingeschakeld worden. Voor de periode vóór de inschrijving voor die meting of opleiding wordt de schaalanciënniteit berekend conform paragraaf 1.

§ 3. Voor de ambtenaar die in de beginsalarisschaal van de functionele loopbaan wordt ingeschaald, is in afwijking van paragraaf 1 de schaalanciënniteit gelijk aan de anciënniteit, vermeld in paragraaf 2.

§ 4. Het resultaat van de berekening, vermeld in paragraaf 1, 2 en 3, kan een kleiner of een groter aantal jaren schaalanciënniteit opleveren dan vereist is voor de overgang naar de volgende salarisschaal in de functionele loopbaan. Het restsaldo aan schaalanciënniteit vervalt.

Art. III 94. Het personeelslid dat vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is en dat bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt ingeschaald in een graad waaraan een functionele loopbaan verbonden is, behoudt de schaalanciënniteit die het bij de provincie in de overeenkomstige schaal op de datum van de overheveling heeft opgebouwd, rekening houdende met de gecumuleerde schaalanciënniteit.

Art. III 95. De vastbenoemde gewestelijk ontvanger die overgedragen wordt van het Vlaams Gewest, wordt met ingang van 1 januari 2013 ambtshalve benoemd in de graad van adviseur, en heeft in de salarisschaal die verbonden is aan die graad een schaalanciënniteit die gelijk is aan:

- 1° een derde van zijn graadanciënniteit in zijn oude graad van gewestelijk ontvanger, voor de graadanciënniteit tussen nul en twaalf jaar;
- 2° twee derde van zijn graadanciënniteit in zijn oude graad van gewestelijk ontvanger voor de graadanciënniteit boven de twaalf jaar.

Het resultaat van die berekening wordt uitgedrukt in volledige maanden.

Art. III 96. § 1. De preventieadviseur-coördinator die op 30 september 2013 aangewezen is in het mandaat van preventieadviseur-coördinator bij een IDPB behoudt de rang A2A.

§ 2. Een preventieadviseur die belast is met de leiding van de dienst neemt de leiding waar van de GDPB in afwachting van de aanwijzing van een preventieadviseur-coördinator bij de GDPB.

Art. III 97. De lijnmanager van het Agentschap Overheidspersoneel kan de preventieadviseur-coördinator of preventieadviseur van een entiteit, raad of instelling met een IDPB die aansluit bij de GDPB, overplaatsen naar de GDPB, na het akkoord van het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap-Vlaams Gewest.

Bij overplaatsing van de preventieadviseur-coördinator overeenkomstig het eerste lid wordt die aangesteld als preventieadviseur met behoud van de salarisschaal A287.

Als geen overplaatsing plaatsvindt, wordt de aanwijzing van de preventieadviseur-coördinator of de aanstelling van de preventieadviseur beëindigd overeenkomstig de wettelijke bepalingen.

Art. III 98. De lijnmanager van het Agentschap Overheidspersoneel kan bij aansluiting van nieuwe leden bij de GDPB, die niet tot de diensten van de Vlaamse overheid behoren en voordien over een interne preventiedienst beschikten, met het akkoord van het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap-Vlaams Gewest, preventieadviseurs van deze interne preventiedienst in de werking van de GDPB inschakelen, onder de leiding van de preventieadviseur-coördinator van de GDPB.

Art. III 99. § 1. Na de overheveling van de federale overheid naar de diensten van de Vlaamse overheid in het kader van een staatshervorming kan de ambtenaar die op datum van overheveling titularis is van de titel van attaché, adviseur of adviseur-generaal in klasse A2, A3 of A4 en die in het bezit is van een diploma dat bij aanwerving bij de Vlaamse overheid toegang geeft tot de graad van ingenieur, informaticus, arts of dierenarts, een graadverandering krijgen naar een andere graad met inschaling in een salarisschaal overeenkomstig de volgende tabel als de ambtenaar slaagt voor dezelfde proef of hetzelfde examen als de proef of het examen voor aanwerving of bevordering in die graad:

Federale schaal	Vlaamse schaal na graadverandering	Vlaamse graad na graadverandering
A21	A121	ingenieur, arts, informaticus of dierenarts
A22	A122	
A23	A122 (A121 SH)	
A31	A123	
A32	A124	
A33	A221	directeur-ingenieur, directeur-arts, directeur-informaticus, directeur-dierenarts, adviseur-ingenieur, adviseur-arts, adviseur-informaticus, of adviseur-dierenarts
A41	A222	

In afwijking van het eerste lid moet de ambtenaar die bij de federale overheid geslaagd is voor een aanwervingsexamen waarvoor uitsluitend een of meer diploma's vereist zijn zoals vermeld in het eerste lid, slagen voor een proef die minstens een interview voor een jury bevat.

Als de vacature via graadverandering vervuld wordt, kan de lijnmanager de oproep richten tot kandidaten van de entiteit, van het beleidsdomein in kwestie of van alle beleidsdomeinen.

§ 2. Bij de graadverandering, vermeld in paragraaf 1 behoudt de ambtenaar de verworven anciënniteiten en wordt hij ingeschaald in de salarisschaal die verbonden is aan de nieuwe graad met een schaalanciënniteit die berekend wordt conform artikel VI 150*bis* uitgaande van de datum waarop hij bij de federale overheid de titel van attaché, adviseur of adviseur-generaal in klasse A2, A3 of A4 verkreeg.

Art. III 100. Het personeelslid met de graad van IWT-adviseur behoudt bij zijn overdracht aan een andere entiteit de volgende functionele loopbaan:

In rang A2 – IWT-adviseur:

- 1° van de eerste naar de tweede salarisschaal na drie jaar van A201 naar A202;
- 2° van de tweede naar de derde salarisschaal na zes jaar van A202 naar A221;
- 3° van de derde naar de vierde salarisschaal na drie jaar van A221 naar A282.

Art. III 101. Langdurige verloven die vóór 31 januari 2017 toegekend werden aan de houder van een IT-mandaat van rang A2A of de houder van een mandaat van preventieadviseur-coördinator, blijven verder lopen tot aan de goedgekeurde einddatum.

Art. III 102. De ambtenaar die vanaf 1 januari 2015 tot 31 december 2018 in het kader van een staatshervorming en de ambtenaar die vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is naar de diensten van de Vlaamse overheid en die respectievelijk conform artikel VII*bis* 96 en artikel VII*bis* 109 met ingang van de datum van de overheveling ambtshalve benoemd en ingeschaald is respectievelijk conform bijlage 14 en 17, die bij dit besluit zijn gevoegd, behoudt bij herplaatsing naar een graad van dezelfde rang zijn salarisschaal in overgangsregeling tot op het moment dat zijn organieke regeling voordeliger is.

Art. III 103. De ambtenaar die vanaf 1 januari 2015 tot 31 december 2018 in het kader van een staatshervorming en de ambtenaar die vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is naar de diensten van de Vlaamse overheid en die respectievelijk conform artikel VII*bis* 96 en artikel VII*bis* 109 met ingang van de datum van de overheveling ambtshalve benoemd en ingeschaald is respectievelijk conform bijlage 14 en 17, die bij dit besluit zijn gevoegd, behoudt bij overplaatsing door horizontale mobiliteit naar een graad van dezelfde rang zijn salarisschaal in overgangsregeling tot op het moment dat zijn organieke regeling voordeliger is.

Het contractuele personeelslid dat vanaf 1 januari 2015 tot 31 december 2018 in het kader van een staatshervorming en het contractuele personeelslid dat vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is naar de diensten van de Vlaamse overheid en dat respectievelijk conform artikel VII*bis* 96 en artikel VII*bis* 109 met ingang van de datum van de overheveling tewerkgesteld is in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal respectievelijk conform bijlage 14 en 17, die bij dit besluit zijn gevoegd, behoudt bij overplaatsing door horizontale mobiliteit naar een contractuele functie met een salarisschaal van dezelfde rang zijn salarisschaal in overgangsregeling tot op het moment dat zijn organieke regeling voordeliger is.

Het contractuele personeelslid dat vanaf 1 januari 2015 tot 31 december 2018 in het kader van een staatshervorming en het contractuele personeelslid dat vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is naar de diensten van de Vlaamse overheid en dat respectievelijk conform artikel VII*bis* 96 en artikel VII 109 met ingang van de datum van de overheveling tewerkgesteld is in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal respectievelijk conform bijlage 14 en 17, die bij dit besluit zijn gevoegd, behoudt bij overplaatsing door horizontale mobiliteit naar een statutaire functie met een overeenstemmende of gelijkwaardige inhoud van dezelfde rang zijn salarisschaal in overgangsregeling tot op het moment dat zijn organieke regeling voordeliger is.

Art. III 104. De ambtenaar die vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid overgeheveld is en die bij de federale overheid geslaagd is voor een overgangsexamen naar het hogere niveau, behoudt het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar het hogere niveau bij de diensten van de Vlaamse overheid.

De ambtenaar die vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid overgeheveld is en die vóór de overheveling ingeschreven is voor de deelname aan of geslaagd is voor een of meer onderdelen van een overgangsexamen bij de federale overheid, kan na de overheveling nog één keer deelnemen aan de eerstvolgende onderdelen van het overgangsexamen die de federale overheid organiseert.

De ambtenaar die vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid FAMIFED overgeheveld is en die op 1 januari 2019 nog niet geslaagd is voor het laatste functiespecifieke gedeelte van het overgangsexamen, is vrijgesteld van het slagen voor dat gedeelte van het overgangsexamen bij de federale overheid.

Art. III 105. De ambtenaar die vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming overgeheveld is naar de diensten van de Vlaamse overheid en die conform artikel *VIIIbis* 117 met ingang van de datum van de overheveling ambtshalve benoemd en ingeschaald is conform bijlage 19 die bij dit besluit is gevoegd, behoudt bij herplaatsing naar een graad van dezelfde rang, zijn geldelijke regeling vermeld in artikel *VIIIbis* 116 en VII 210, § 2, als die voordeliger is.

Art. III 106. De ambtenaar die vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming overgeheveld is naar de diensten van de Vlaamse overheid en die conform artikel *VIIIbis* 117 met ingang van de datum van de overheveling ambtshalve benoemd en ingeschaald is conform bijlage 19 die bij dit besluit is gevoegd, behoudt bij overplaatsing naar een graad van dezelfde rang, zijn geldelijke regeling, vermeld in artikel *VIIIbis* 116, als die voordeliger is.

Het contractuele personeelslid dat vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming overgeheveld is naar de diensten van de Vlaamse overheid en dat conform artikel *VIIIbis* 117 met ingang van de datum van de overheveling tewerkgesteld is in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal conform bijlage 19, die bij dit besluit is gevoegd, behoudt bij overplaatsing naar een contractuele functie met een salarisschaal van dezelfde rang, zijn geldelijke regeling, vermeld in artikel *VIIIbis* 116 en, *VIIIbis* 117, § 2, als die voordeliger is.

Het contractuele personeelslid dat vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming overgeheveld is naar de diensten van de Vlaamse overheid en dat conform artikel *VIIIbis* 117 met ingang van de datum van de overheveling tewerkgesteld is in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal conform bijlage 19, die bij dit besluit is gevoegd, behoudt bij overplaatsing naar een statutaire functie met een overeenstemmende of gelijkwaardige inhoud van dezelfde rang, zijn geldelijke regeling vermeld in artikel *VIIIbis* 116 en, *VIIIbis* 117, § 2, als die voordeliger is.

Art. III 107. De ambtenaar die vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid overgeheveld is en die bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt ingeschaald in een graad waaraan een functionele loopbaan verbonden is, heeft in de salarisschaal die verbonden is aan die graad, op 1 januari 2019 een schaalanciënniteit die gelijk is aan de geldelijke anciënniteit die hij sinds 1 januari 2017 bij de federale overheid heeft opgebouwd.

Art. III 108. In afwijking van artikel *VIIIbis* 16 behoudt de pedagogisch adviseur en de bedrijfsadviseur, die als gevolg van de ontbinding van het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – SYNTRA Vlaanderen is overgeplaatst, de functionele loopbaan in rang A1, die bestaat uit de salarisschalen A111, A112, A120 en A114. De tweede, derde en vierde salarisschaal worden bereikt na respectievelijk drie jaar, negen jaar en negen jaar schaalanciënniteit.

Art. III 109. Voor de ambtenaar die houder is van een IT-mandaat op datum van 31 juli 2021, blijft de regeling gelden die op hen van toepassing was op 31 juli 2021.”.

**Art. 3.** In deel V van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2023, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° voor titel 1, die titel *1bis* wordt, wordt een nieuwe titel 1, die bestaat uit artikel V 1 tot en met V *1quinquies*, ingevoegd, die luidt als volgt:

“Titel 1. Algemene bepalingen

Art. V 1. Met uitzondering van de functies van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad zoals vermeld in Titel 2, zijn de top- en middenkaderfuncties zoals vermeld in deel V mandaatfuncties met een duur van zes jaar, hernieuwbaar volgens de bepalingen van dit deel.

Art. V *1bis*. Een mandaatfunctie wordt ingevuld via een contractuele tewerkstelling.

Dit deel bepaalt in afwijking van deel III de voorschriften voor de instroom en doorstroom naar mandaatfuncties, onverminderd uitdrukkelijke verwijzing naar specifieke bepalingen uit deel III. Behoudens afwijkende bepalingen in dit deel, zijn de overige bepalingen van het besluit onverkort van toepassing.

Art. V *1ter*. Met behoud van de toepassing van artikel V 46, § 4, biedt de indienstnemende overheid na beëindiging van het mandaat een contractuele of statutaire tewerkstelling aan in een passende functie van de terugvalgraad volgens de voorwaarden en modaliteiten die bepaald zijn in dit deel.

Het personeelslid in de terugvalgraad blijft behoren tot het top- en middenkader, maar is onderworpen aan de regelingen die bepaald zijn in de andere delen van dit besluit voor de personeelsleden buiten het top- en middenkader. Alleen na uitdrukkelijke verwijzing naar de personeelsleden in de terugvalgraad in dit deel zijn afwijkende bepalingen uit dit deel van toepassing.

Art. V *1quater*. De personeelsleden van het top- en middenkader kunnen via de procedure van horizontale mobiliteit als vermeld in artikel III 32 en volgende, worden overgeplaatst naar een functie buiten het top- en middenkader. Deze personeelsleden maken tevens aanspraak op de begeleiding bij heroriëntering als vermeld in artikel III 39.

De overplaatsing heeft de inschakeling in de rechtspositieregeling van het personeel van de entiteit, raad of instelling waarin hij terecht komt tot gevolg. Het personeelslid neemt op dat ogenblik vrijwillig ontslag uit zijn functie in het top- of middenkader.

Art. V *1quinquies*. Voor de toepassing van dit deel worden met personeelsleden die op 31 mei 2024 al ambtenaar zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid gelijkgesteld, de personeelsleden die zijn toegelaten tot de statutaire proeftijd bij de diensten van de Vlaamse overheid na 31 mei 2024 in een betrekking die vóór 1 juni 2024 werd vacant verklaard ”.

- 2° het bestaande artikel V 1 wordt opgeheven.

**Art. 4.** Artikel V 2 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 2. Deze titel regelt de procedure van vacature-invulling en de arbeidsvoorwaarden voor:

- 1° de managementfuncties van N-niveau, die aan het hoofd staan van een departement, een IVA of een EVA en het Gemeenschapsonderwijs;
- 2° de management- of projectleiderfuncties die door de Vlaamse Regering worden aangewezen als behorend tot het N-niveau;
- 3° de functie van algemeen directeur.”.

**Art. 5.** In artikel V 5 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 23 mei 2008, 21 september 2012 en 24 juni 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° In paragraaf 2, eerste lid, 2°, worden de woorden “Vlaamse overheidsdienst” vervangen door de zinsnede “bijlage 2”;
- 2° In paragraaf 4, eerste lid, wordt de zinsnede “artikel III 3, § 2, en III 9” vervangen door de zinsnede “artikel III 10 en III 16, § 2”.

**Art. 6.** In artikel V 6 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, wordt tussen het tweede en het derde lid een lid ingevoegd dat luidt als volgt:

“De selector kan toepassing maken van het principe van niet nodeloos hertesten, zoals bepaald in artikel III 12.”.

**Art. 7.** Artikel V 9 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 22 januari 2010, 21 februari 2014, 3 oktober 2014 en 24 juni 2016, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 9. § 1. De indienstnemende overheid, op voorstel van de opdrachtgever, neemt de geselecteerde kandidaat voor de functie van N-niveau of voor de functie van algemeen directeur, in dienst met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal met een tijdelijke bijkomende opdracht voor de invulling van de mandaatfunctie.

De kandidaat die voor de mandaatfunctie geselecteerd is, en de opdrachtgever stellen in overleg de arbeidsvoorwaarden vast in een arbeidsovereenkomst, op basis van een modelovereenkomst, die vastgesteld is door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, en die ook rekening houdt met de bepalingen van dit besluit.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, sluit de indienstnemende overheid, op voorstel van de opdrachtgever, met de geselecteerde kandidaat die op 1 juni 2024 al ambtenaar is bij de diensten van de Vlaamse overheid een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur af voor de duur van het mandaat. De arbeidsovereenkomst is in overeenstemming met de modelovereenkomst, die is vastgesteld door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, en die ook rekening houdt met de bepalingen van dit besluit.

De indienstnemende overheid laat de geselecteerde kandidaat uit het eerste lid daarenboven toe tot een proeftijd in de graad van directeur-generaal of tot een proeftijd in de graad van adjunct-directeur-generaal, voor zover de kandidaat niet eerder in deze graad werd benoemd.

Gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst en de eventuele hernieuwing ervan overeenkomstig artikel V 15, § 2 geniet het personeelslid in zijn statutaire arbeidsrelatie een ambtshalve verlof voor opdracht.”.

**Art. 8.** In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2023, wordt een artikel V 9bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V 9bis. § 1. Als de kandidaat overeenkomstig artikel V 9, § 2, tot de proeftijd wordt toegelaten, bepaalt de opdrachtgever de nadere regels van de proeftijd en evalueert de proeftijd. De proeftijd bedraagt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden. Artikel IV 11, § 1, tweede en derde lid, zijn van overeenkomstige toepassing.

De kandidaat doorloopt de proeftijd gedurende de uitoefening van het mandaat.

Nadat de ambtenaar op proef met goed gevolg de proeftijd doorlopen heeft, wordt hij vastbenoemd in de genoemde graad.

§ 2. Bij een negatieve eindevaluatie van de proeftijd heeft de ambtenaar op proef het recht om te worden gehoord door de indienstnemende overheid en kan de betrokkene zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Als de ambtenaar op proef wil gebruikmaken van dat recht, vraagt hij schriftelijk om gehoord te worden binnen een termijn van vijftien kalenderdagen vanaf de dag die volgt op de dag van ontvangst van het eindevaluatieverslag, hetzij aan de minister-president van de Vlaamse Regering, hetzij aan de voorzitter van de raad van bestuur, hetzij aan de voorzitter van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs.

§ 3. Als de indienstnemende overheid de negatieve eindevaluatie van de proeftijd bevestigt, komt er een einde aan het mandaat.

De ambtenaar op proef wordt teruggeplaatst in zijn vorige graad en krijgt een passende functie in de entiteit van oorsprong.”.

**Art. 9.** Artikel V 10 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 februari 2012 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 3 oktober 2013, 23 mei 2014 en 24 juni 2016, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 10. § 1. In afwijking van hoofdstuk 2 en 3, kan de indienstnemende overheid vacante management- en projectleidersfuncties van N-niveau of van algemeen directeur invullen door mobiliteit. De indienstnemende overheid bepaalt voor de specifieke vacature bijkomende competenties of andere vereisten.

Een vacante management- en projectleidersfunctie van N-niveau of van algemeen directeur wordt bekend gemaakt.

De titularissen van een management- en projectleidersfunctie van N-niveau of van algemeen directeur, die beschikken over een evaluatie, die niet met onvoldoende werd besloten, kunnen zich kandidaat stellen naar aanleiding van de bekendmaking van een vacature.

De opdrachtgever organiseert de selectie.

De opdrachtgever beoordeelt de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeften van de entiteit.

De opdrachtgever heeft een interview met de kandidaten over de beleidsvisie ten aanzien van de vacante mandaatfunctie, om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie.

De opdrachtgever kiest de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met:

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van het interview.

§ 2. In overleg met de geselecteerde kandidaat stelt de indienstnemende overheid de arbeidsvoorwaarden en de looptijd van de nieuwe mandaatfunctie vast.

In overleg met de geselecteerde kandidaat die al contractueel mandaathouder op N-niveau of algemeen directeur is bij de diensten van de Vlaamse overheid, past de opdrachtgever de arbeidsvoorwaarden aan van de arbeidsovereenkomst die overeenkomstig artikel V 9, § 1, met het personeelslid werd gesloten.

Met de geselecteerde kandidaat die overeenkomstig artikel V 9, § 2 en V 9bis is toegelaten tot de proeftijd of is benoemd in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal, sluit de indienstnemende overheid een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, vermeld in artikel V 9, § 2, tweede lid.”.

**Art. 10.** In artikel V 11 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 29 mei 2009, 22 januari 2010 en 29 april 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2 worden het derde en vierde lid vervangen door wat volgt:

“De vervanger wordt aangesteld met een vervangingsovereenkomst of door een aanpassing van de bestaande arbeidsovereenkomst voor de nog lopende duur van het mandaat van de afwezige titularis.

De personeelsleden, vermeld in het tweede lid, 1°, hebben na de beëindiging van de vervanging recht om terug te keren naar hun oorspronkelijke functie, daarin begrepen een eventuele mandaatfunctie. De waarnemende titularis krijgt in zijn oorspronkelijke functie een verlof overeenkomstig artikel X 63 van dit besluit.”;

2° in paragraaf 3 worden het tweede en derde lid vervangen door wat volgt:

“De vervanger wordt aangesteld met een vervangingsovereenkomst of door een aanpassing van de bestaande arbeidsovereenkomst voor maximaal de nog lopende duur van het mandaat van de afwezige titularis.

De personeelsleden, vermeld in het eerste lid van deze paragraaf, 1°, hebben na de beëindiging van de vervanging recht om terug te keren naar hun oorspronkelijke functie, daarin begrepen een eventuele mandaatfunctie. De waarnemende titularis krijgt in zijn oorspronkelijke functie een verlof overeenkomstig artikel X 63 van dit besluit.”.

**Art. 11.** In artikel V 12 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2, punt 2, wordt de zinsnede “die in afwijking van artikel VII 39, § 2, wordt berekend op de som van het jaarsalaris en de mandaattoelage” vervangen door de zinsnede “conform deel VII van dit besluit”;

2° er wordt een paragraaf *5bis* toegevoegd, die luidt als volgt:

“§ *5bis*. Het personeelslid dat een functie uitoefent in de graad van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal krijgt een bezoldiging in de respectieve salarisschalen A311 en A288.”;

3° in paragraaf 6 wordt tussen de zinsnede “deel VII” en de woorden “van dit besluit” de zinsnede “en deel *VIIbis*” ingevoegd.

**Art. 12.** In artikel V 13 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan paragraaf *1ter*, tweede lid, wordt de zinsnede “onverminderd het voorafgaand hoorrecht van de titularis overeenkomstig paragraaf 3” toegevoegd;

2° een paragraaf *1quater* wordt ingevoegd, die luidt als volgt:

“§ *1quater*. In afwijking van § 1, derde lid, kan de indienstnemende overheid de titularis, vermeld in het eerste en het tweede lid van die paragraaf, op elk moment en ongeacht de duur van de geleverde prestaties sinds de vorige jaarlijkse evaluatie, aan een vervroegde jaarlijkse evaluatie onderwerpen mits een bijzondere motivering.

De vervroegde jaarlijkse evaluatie gebeurt overeenkomstig de modaliteiten vermeld in § 1 tot en met § *1ter*, § 3 en § 4.”.

3° in paragraaf 3, eerste lid, wordt tussen de woorden “het recht om” en de woorden “te worden gehoord” het woord “voorafgaand” ingevoegd.

**Art. 13.** In deel V, titel 1, hoofdstuk 6 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2018, wordt een artikel V *13bis* ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V *13bis*. Het personeelslid dat een functie uitoefent in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal is onderworpen aan een jaarlijkse evaluatie door de lijnmanager volgens de voorschriften van deel IV, behoudens de afwijkende bepalingen, vermeld in dit artikel.

In afwijking van artikel IV 2 is de lijnmanager de enige evaluator voor de personeelsleden met de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal. Hij oefent alleen en als enige evaluator de bevoegdheden uit die in deel IV aan de evaluatoren worden toegekend. Artikel IV 7 is niet van toepassing.

De personeelsleden met de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal die overeenkomstig artikel *VIIbis* 1 vallen onder het toepassingsgebied van dit deel VII bis, zijn ook onderworpen aan de specifieke bepalingen voor deze groep van personeelsleden in deel IV. De afwijkingen, vermeld in het volgende lid, doen geen afbreuk daaraan.

Als het personeelslid met de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal deel uitmaakt van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling, zijn de bepalingen van artikel V 44, § 2, en V 45 van overeenkomstige toepassing.”.

**Art. 14.** Aan artikel V 15 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, 3 oktober 2014 en 12 januari 2018, waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, wordt een paragraaf 2 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§ 2. De opdrachtgever verlengt in overleg met de titularis van het mandaat, aangesteld overeenkomstig artikel V 9, § 1, de tijdelijke bijkomende opdracht voor de hernieuwde looptijd van het mandaat.

Met de titularis van het mandaat aangesteld overeenkomstig artikel V 9, § 2, sluit de opdrachtgever een nieuwe arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor de hernieuwde looptijd van het mandaat.”.

**Art. 15.** In artikel V *15bis* van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2018, wordt de zinsnede “artikel V 15, eerste lid” vervangen door de zinsnede “artikel V 15, § 1, eerste lid”.

**Art. 16.** Artikel V 16 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 22 januari 2010, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 16. Na de beëindiging van de mandaatfunctie overeenkomstig artikel V 14 en als de titularis van de management- of projectleidersfunctie van N-niveau of van de functie van algemeen directeur niet wordt aangeworven in een volgend of in een ander mandaat, biedt de indienstnemende overheid, op voorstel van de opdrachtgever, een passende functie van de interne arbeidsmarkt aan in de respectieve graden van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal.

De indienstnemende overheid wijst de managementfunctie op N-niveau aan die ten aanzien van het personeelslid de bevoegdheden van de lijnmanager uitoefent zoals bepaald in dit besluit.”.

**Art. 17.** In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2023, wordt een artikel V 16*bis* ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 16*bis*. § 1. Als de passende functie in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal, vermeld in artikel V 16, een gezagsfunctie is, laat de indienstnemende overheid het personeelslid toe tot de proeftijd met het oog op een benoeming in de gezagsfunctie overeenkomstig artikel III 2, § 2, van dit besluit.

Artikel III 22 tot en met III 27 en artikel IV 11 tot en met IV 13 van dit besluit inzake de toelating tot en de evaluatie van de proeftijd, zijn van overeenkomstige toepassing.

§ 2. Het personeelslid dat eerder vastbenoemd is in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal, wordt met onmiddellijke ingang vastbenoemd in de gezagsfunctie.

§ 3. Als de titularis de toelating tot de proeftijd of de benoeming in de gezagsfunctie aanvaardt, stemt hij in met de beëindiging van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst in onderling akkoord, zonder dat een vergoeding verschuldigd is, voor zover de arbeidsovereenkomst niet automatisch eindigt omdat de vastgelegde termijn bereikt is.”.

**Art. 18.** Artikel V 17 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 22 januari 2010, 21 februari 2014 en 24 juni 2016, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 17. § 1. Na de beëindiging van het mandaat kan de indienstnemende overheid beslissen dat de titularis van de management- of projectleidersfunctie van N-niveau of van de functie van algemeen directeur de mandaatfunctie tijdelijk verder uitoefent in afwachting van de aanstelling van een nieuwe titularis.

Die verdere uitoefening van de mandaatfunctie mag de duur van drie maanden niet overschrijden.

§ 2. De indienstnemende overheid regelt de tijdelijke aanstelling in de arbeidsovereenkomst, die is gesloten overeenkomstig artikel V 9, § 1, of door middel van een tijdelijke statutaire dienstaanwijzing van het personeelslid dat overeenkomstig artikel V 9, § 2 is benoemd in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal.

§ 3. De titularis van de management- of projectleidersfunctie van N-niveau behoudt gedurende de verdere uitoefening van het mandaat de bezoldiging en de toelagen, vermeld in artikel V 12, § 2 en het recht op het mobiliteitskrediet vermeld in het artikel V 12*bis*.

De titularis van de functie van algemeen directeur behoudt gedurende de verdere uitoefening van het mandaat de bezoldiging en de toelagen, vermeld in artikel V 12, § 3.

§ 4. De regeling van de mobiliteit, vermeld in artikel V 39*bis*, is van overeenkomstige toepassing op de titularissen van de terugvalgraad van directeur-generaal en adjunct- directeur-generaal.”.

**Art. 19.** Artikel V 17*bis* van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2018, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 17*bis*. § 1. Als het mandaat van de titularis van een managementfunctie van N-niveau wordt beëindigd door de afschaffing van de betrekking, biedt de indienstnemende overheid de titularis in de interne arbeidsmarkt een vacante projectleidersfunctie van N-niveau aan.

§ 2. In overleg met het personeelslid stelt de indienstnemende overheid de arbeidsvoorwaarden en de looptijd vast verbonden aan de nieuwe mandaatfunctie.

In overleg met het personeelslid dat al contractueel mandaathouder op N-niveau of algemeen directeur is bij de diensten van de Vlaamse overheid, past de opdrachtgever de arbeidsvoorwaarden aan van de arbeidsovereenkomst die overeenkomstig artikel V 9, § 1, met het personeelslid werd gesloten.

Met het personeelslid dat overeenkomstig artikel V 9, § 2 en V 9*bis* is toegelaten tot de proeftijd of is benoemd in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal, sluit de indienstnemende overheid een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, vermeld in artikel V 9, § 2, tweede lid.”.

**Art. 20.** Aan deel V, titel 1, hoofdstuk 6 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2018, wordt een artikel V 17*ter* toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 17*ter*. § 1. De indienstnemende overheid kan de arbeidsovereenkomst, die is gesloten op basis van artikel V 9, V 10 of V 15, beëindigen overeenkomstig het arbeidsrecht.

Het personeelslid heeft het recht om naar aanleiding van een ontslagintentie te worden gehoord door de indienstnemende overheid en hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

De indienstnemende overheid motiveert de ontslagbeslissing.

§ 2. Er wordt een einde gemaakt aan de aanstelling van het personeelslid dat vastbenoemd is in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal met toepassing van de procedure inzake definitieve beroepsongeschiktheid, vermeld in artikel XI 8.”.

**Art. 21.** In artikel V 18 van hetzelfde besluit wordt de zinsnede “en, na externe aanwerving, ingenomen wordt door ambtenaren” opgeheven.

**Art. 22.** In artikel V 20, § 3, van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, wordt de zinsnede “artikel III 3, § 2, en III 9” vervangen door de zinsnede “artikel III 10 en III 16, § 2”.

**Art. 23.** In artikel V 23 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 29 april 2011 en 24 juni 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

“§ 3. Onverminderd afwijkende decretale bepalingen stelt de opdrachtgever de gekozen kandidaat voor aan de indienstnemende overheid via de functioneel bevoegde minister.”;

2° paragraaf 4 wordt opgeheven.

**Art. 24.** Artikel V 24 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 2011, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 24. § 1. Behalve in de gevallen vermeld in paragraaf 2, neemt de indienstnemende overheid de geselecteerde kandidaat voor de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad in dienst met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

De arbeidsovereenkomst bepaalt de arbeidsvoorwaarden in overleg tussen de kandidaat die voor de functie geselecteerd is, en de opdrachtgever, op basis van een modelovereenkomst, die vastgesteld is door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, en die ook rekening houdt met de bepalingen van dit besluit.



§ 2. Als de geselecteerde kandidaat voor de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad op 1 juni 2024 al ambtenaar is bij de diensten van de Vlaamse overheid, laat de indienstnemende overheid hem toe tot de proeftijd in de graad van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad.

Als het personeelslid tot een statutaire proeftijd wordt toegelaten bepaalt de strategische adviesraad de nadere regelen van de proeftijd en evalueert de proeftijd.

Met behoud van de toepassing van het tweede lid, zijn artikel III 23, § 2, artikel III 25, artikel IV 11, artikel IV 13, artikel XI 11 en artikel XI 12 van toepassing, op voorwaarde dat:

- 1° in de vermelde artikelen het woord "lijnmanager" gelezen wordt als "de strategische adviesraad";
- 2° in de vermelde artikelen de woorden "de benoemende overheid" gelezen worden als "de indienstnemende overheid";
- 3° de eerste zin van in artikel XI 11 gelezen wordt als volgt:  
"Het ontslag van de ambtenaar op proef gaat in op de eerste werkdag die volgt op de beslissing tot ontslag.";
- 4° in artikel XI 12, § 3, de woorden "de benoemende overheid" worden gelezen als "de indienstnemende overheid" en de woorden "de functionele chef" worden gelezen als "de voorzitter van de strategische adviesraad".

De indienstnemende overheid benoemt het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad bij de diensten van de Vlaamse overheid nadat hij met goed gevolg de proeftijd heeft doorlopen.

Bij een negatieve eindevaluatie van de proeftijd heeft de ambtenaar op proef het recht om te worden gehoord door de functioneel bevoegde minister en kan hij zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze. De functioneel bevoegde minister stelt een verslag op voor de Vlaamse Regering.

In afwijking van het vijfde lid heeft de ambtenaar op proef bij de Vlaamse Onderwijsraad het recht om te worden gehoord door de algemene raad.

Als de Vlaamse Regering op basis van het verslag van de functioneel bevoegde minister of de algemene raad van de Vlaamse Onderwijsraad de negatieve eindevaluatie van de proeftijd bekrachtigt, wordt de ambtenaar op proef ontslagen uit zijn graad van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad en teruggeplaatst in zijn vorige graad of in zijn voorgaande contractuele functie."

**Art. 25.** In artikel V 25 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, worden de woorden "de ambtenaar" vervangen door de woorden "het personeelslid".

**Art. 26.** In artikel V 28 van hetzelfde besluit wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

"De indienstneming van deze plaatsvervanger aangewezen volgens de in het vorige lid vermelde procedure, gebeurt bij vervangingscontract."

**Art. 27.** In het opschrift van hoofdstuk *3bis* van titel 2 van deel V van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, wordt het woord "horizontale" opgeheven.

**Art. 28.** Aan artikel V *29bis* van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, wordt een paragraaf 2 toegevoegd, die luidt als volgt:

"§ 2. In overleg met de geselecteerde kandidaat die contractueel is aangeworven in de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad bij de diensten van de Vlaamse overheid past de opdrachtgever de arbeidsvoorwaarden van de arbeidsovereenkomst aan, die overeenkomstig artikel V 24, § 1, met het personeelslid werd gesloten.

De indienstnemende overheid wijst, op voorstel van de opdrachtgever, de geselecteerde kandidaat die ambtenaar is bij de diensten van de Vlaamse overheid aan in de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad."

**Art. 29.** Artikel V 32 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. V 32. § 1. De indienstnemende overheid kan de aanstelling van een titularis van de functie, vermeld in artikel V 24, § 1, die met een arbeidsovereenkomst aangeworven is, beëindigen overeenkomstig het arbeidsrecht.

De titularis heeft het recht om naar aanleiding van een ontslagintentie te worden gehoord door de indienstnemende overheid en hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

De indienstnemende overheid motiveert de ontslagbeslissing.

§ 2. Er wordt een einde gemaakt aan de aanstelling van het hoofd van het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad dat vastbenoemd is in die graad met toepassing van de procedure inzake definitieve beroepsongeschiktheid, vermeld in artikel XI 8."

**Art. 30.** Artikel V 34 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

**Art. 31.** Artikel V 35 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 29 mei 2009 en 13 maart 2015, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. V 35. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling vult een vacature in het middenkader op een van volgende manieren in:

- 1° via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt, overeenkomstig artikel V 36 en volgende, in combinatie met de mobiliteit overeenkomstig artikel V *39bis*;
- 2° uitsluitend via mobiliteit overeenkomstig artikel V *39bis*;
- 3° zonder selectieprocedure, overeenkomstig artikel III 50:
  - a) via een interne wijziging van dienstaanwijzing, of
  - b) op voorstel van de lijnmanager van het Agentschap Overheidspersoneel en na akkoord van de N-1 titularis en de betrokken N-functie, via een wijziging van dienstaanwijzing over de grenzen van entiteiten heen.

Die manieren om de vacature in te vullen, brengen altijd de aanwijzing in een nieuw mandaat met zich mee en de aanvang van een nieuwe mandaatperiode van zes jaar, die verlengbaar is volgens de bepalingen van deze titel."

**Art. 32.** Artikel V 39 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, 24 juni 2016 en 26 april 2019, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 39. § 1. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kiest de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met:

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en).

§ 2. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling neemt de geselecteerde kandidaat voor de N-1 functie in dienst met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met als graad afdelingshoofd of projectleider N-1 en als rang A2A.

In afwijking van het eerste lid wijst het hoofd van de entiteit, raad of instelling de geselecteerde kandidaat volgens het principe van artikel V *1bis* statutair aan in de mandaatfunctie van N-1 niveau met als graad afdelingshoofd of projectleider N-1 en als rang A2A als de mandaatfunctie een gezagsfunctie is. De geselecteerde kandidaat legt de eed af in handen van het hoofd van de entiteit, raad of instelling.

In afwijking van het eerste en het tweede lid laat het hoofd van de entiteit, raad of instelling de geselecteerde kandidaat die op 31 mei 2024 al ambtenaar is bij de diensten van de Vlaamse overheid toe tot een proeftijd in de graad van hoofdadviseur als de kandidaat nog niet is benoemd in de graad van hoofdadviseur. Hij wijst hem in ieder geval aan in de vacantverklaarde managementfunctie van N-1 niveau met als graad afdelingshoofd of projectleider N-1 en als rang A2A.

§ 3. Als de geselecteerde kandidaat contractueel in dienst komt overeenkomstig paragraaf 2, eerste lid, stelt de arbeidsovereenkomst de arbeidsvoorwaarden vast in overleg tussen de kandidaat die voor de mandaatfunctie geselecteerd is, en het hoofd van de entiteit, raad of instelling, rekening houdend met de bepalingen van dit besluit.

§ 4. Als de geselecteerde kandidaat overeenkomstig paragraaf 2, derde lid, tot de proeftijd wordt toegelaten bepaalt het hoofd van de entiteit, raad of instelling bij de aanvang van de proeftijd de nadere regels van de proeftijd en evalueert de proeftijd. Hij beoordeelt ook de proeftijd in de graad van hoofdadviseur op basis van de prestaties die geleverd zijn in de mandaatfunctie op N-1 niveau.

Op de proeftijd zijn artikel III 23, III 25, IV 11 en artikel IV 12, § 2 en § 3, van dit besluit van overeenkomstige toepassing.

Het eindevaluatieverslag wordt betekend aan de ambtenaar op proef binnen dertig kalenderdagen na het evaluatiegesprek.

Als het eindevaluatieverslag niet binnen dertig kalenderdagen wordt betekend aan de ambtenaar op proef, wordt de proeftijd geacht gunstig te zijn voor de ambtenaar op proef.

Nadat de ambtenaar op proef met goed gevolg de proeftijd doorlopen heeft, wordt hij vastbenoemd in de graad van hoofdadviseur met de rang A2M overeenkomstig § 2, derde lid.

Een negatieve eindevaluatie van de proefperiode heeft het einde van het mandaat en de terugplaatsing in de vorige graad tot gevolg.

Tot de dag waarop hij teruggeplaatst wordt in zijn vorige graad of waarop het ontslag ingaat, behoudt de ambtenaar op proef zijn hoedanigheid.

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling betekent de beslissing tot vaste benoeming of tot beëindiging van het mandaat en de terugplaatsing in de vorige graad aan de ambtenaar op proef.

Artikel XI 11 en XI 12 van dit besluit zijn van overeenkomstige toepassing.”.

**Art. 33.** In het opschrift van hoofdstuk *2bis* van titel 3 van deel V van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, wordt het woord “horizontale” opgeheven.

**Art. 34.** Artikel V *39bis* van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V *39bis*. § 1. Bij invulling van een N-1 functie via mobiliteit zijn artikel V 37 en V 38 niet van toepassing. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling organiseert de selectie en bepaalt voor de specifieke vacature bijkomende competenties of andere vereisten. In afwijking van artikel V 36, § 4, stelt het hoofd van de entiteit, raad of instelling een selectiereglement vast.

De titularissen van een N-1 functie, de titularissen van de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad en de titularissen van een management- en projectleidersfunctie van N-niveau of van algemeen directeur, die beschikken over een evaluatie die niet met onvoldoende is besloten, kunnen zich kandidaat stellen naar aanleiding van de bekendmaking van een vacature.

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling sluit de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement, uit van deelname aan de selectie.

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling houdt een interview met de kandidaten om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie.

§ 2. In overleg met de geselecteerde kandidaat wordt een arbeidsovereenkomst gesloten met het hoofd van de entiteit, raad of instelling van de vacature. De arbeidsovereenkomst vermeldt de indiensttredingsdatum.

Het sluiten van de nieuwe arbeidsovereenkomst heeft de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de oorspronkelijke entiteit, raad of instelling of van de aanwijzing in de mandaatfunctie op N-1 niveau die een gezagsfunctie is, tot gevolg.

In afwijking van het eerste lid, wijst het hoofd van de entiteit de geselecteerde kandidaat volgens het principe van artikel V *1bis* statutair aan in de mandaatfunctie van N-1 niveau met als graad afdelingshoofd of projectleider N-1 en als rang A2A als deze mandaatfunctie een gezagsfunctie is. De geselecteerde kandidaat legt de eed af in handen van het hoofd van de entiteit, raad of instelling.

§ 3. De geselecteerde kandidaat die op 31 mei 2024 ambtenaar was bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt overgeplaatst naar de entiteit, raad of instelling van de vacature en wordt aangewezen in het nieuwe mandaat op N-1 niveau. Hij behoudt de graad van hoofdadviseur waarin hij vastbenoemd is.

Het overplaatsingsbesluit vermeldt de termijn waarin het afdelingshoofd of de projectleider N-1 zijn nieuwe functie opneemt.

§ 4. In afwijking van paragraaf 3 wordt de titularis van de statutaire graad van hoofd van het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad, directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal vastbenoemd in de graad van hoofdadviseur en aangesteld als afdelingshoofd of projectleider N-1 zonder de proeftijd te doorlopen.

Voor de personeelsleden die overeenkomstig artikel *VIIIbis* 1 van dit besluit vallen onder het toepassingsgebied van deel *VIIIbis*, bij overgang van de graad van hoofd van het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad of de graad en terugvalgraad verbonden aan de topkaderfunctie naar de mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider N-1, wordt de schaalanciënniteit of de periode die verworven is in de graad van hoofd van het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad of de graad en terugvalgraad verbonden aan de topkaderfunctie, aangerekend op de schaalanciënniteit in de mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider N-1 en in de graad van hoofdadviseur.”.

**Art. 35.** In artikel V 39<sup>ter</sup> van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° het woord “horizontale” wordt opgeheven;
- 2° het tweede lid wordt opgeheven.

**Art. 36.** In artikel V 41 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, worden de woorden “de ambtenaar” vervangen door de woorden “het personeelslid”.

**Art. 37.** In artikel V 42 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° In paragraaf 3, derde lid wordt het woord “ambtenaar” vervangen door het woord “personeelslid” en de zinsnede “artikel V 35, § 3” door de zinsnede “artikel V 35, 3°”;
- 2° In paragraaf 4 wordt het woord “ambtenaren” vervangen door het woord “personeelsleden”.

**Art. 38.** Artikel V 43 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en 1 februari 2013, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 43. § 1. De titularis van een management- of projectleidersfunctie van het N-1 niveau krijgt een bezoldiging in de salarisschaal NA285.

§ 2. Het personeelslid met de graad van hoofdadviseur krijgt een bezoldiging in de salarisschaal NA212.

§ 3. Voor de toekenning en berekening van salaris, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen, is de regeling, vermeld in deel VII van dit besluit, van toepassing.”.

**Art. 39.** In deel V, titel 3, hoofdstuk 3 van hetzelfde besluit wordt een artikel V 43<sup>bis</sup> ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 43<sup>bis</sup>. § 1. In afwijking van artikel V 43 van dit besluit, geldt voor de personeelsleden die overeenkomstig artikel *VIIIbis* 1 van dit besluit onder het toepassingsgebied van deel *VIIIbis* vallen, de verloningsregeling, vermeld in dit artikel.

§ 2. Aan de graad van hoofdadviseur met rang A2M wordt de volgende functionele loopbaan verbonden:

- 1° hoofdadviseur: A212;
- 2° hoofdadviseur met tien jaar schaalanciënniteit: A213.

§ 3. Aan de mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider N-1 met rang A2A wordt de volgende functionele loopbaan verbonden:

- 1° afdelingshoofd/projectleider N-1: A285;
- 2° afdelingshoofd/projectleider N-1 met zes jaar schaalanciënniteit: A286.

§ 4. Bij overgang van de mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider naar de graad van hoofdadviseur wordt de schaalanciënniteit die verworven is in het mandaat van afdelingshoofd of projectleider, aangerekend op de schaalanciënniteit in de graad van hoofdadviseur.

§ 5. Voor de toekenning en berekening van salaris, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen, is de regeling, vermeld in deel VII en *VIIIbis*, van toepassing.”.

**Art. 40.** Artikel V 44, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 20 april 2018, en artikel V 45 van hetzelfde besluit worden vervangen door wat volgt:

“Art. V 44. § 1. De personeelsleden van het middenkader worden door de lijnmanager minstens jaarlijks geëvalueerd over hun prestaties en de wijze waarop ze die prestaties leveren overeenkomstig de bepalingen van deel IV, behoudens de afwijkende bepalingen van deel V, en in het bijzonder van dit artikel en van artikel V 45.

In afwijking van artikel IV 2 is de lijnmanager de enige evaluator voor de personeelsleden van het middenkader. Hij oefent alleen en als enige evaluator de bevoegdheden uit die in deel IV aan de evaluatoren worden toegekend. Artikel IV 7 is niet van toepassing.

De personeelsleden van het middenkader die overeenkomstig artikel *VIIIbis* 1 onder het toepassingsgebied van dit deel *VIIIbis* vallen, zijn ook onderworpen aan de specifieke bepalingen voor deze groep van personeelsleden in deel IV. De afwijkingen, vermeld in paragraaf 2, doen geen afbreuk daaraan.

§ 2. In afwijking van artikel IV 21 en IV 22 is de lijnmanager bevoegd om de beslissing over de salarisevolutie, vermeld in artikel IV 21 en IV 22, te nemen voor het personeelslid met een management- en projectleidersfunctie op N-1 niveau.

De afwijkingen in deze paragraaf laten de jaarlijkse evaluatie van de personeelsleden in de terugvalgraad van hoofdadviseur onverlet.

Art. V 45. § 1. De ambtenaar in het middenkader van wie het evaluatieverslag wordt besloten met de einduitspraak ‘loopbaanvertraging’ of ‘onvoldoende’ kan daartegen beroep instellen bij de raad van beroep overeenkomstig de bepalingen van artikel IV 17, IV 18 en IV 19.

Het beroep is opschortend.

De raad van beroep brengt een gemotiveerd advies uit binnen dertig kalenderdagen na de ontvangst van het beroepsschrift.

Onverminderd artikel I 16, § 1, tweede lid, wordt het dossier vervolgens binnen de vijftien kalenderdagen voorgelegd aan de functioneel bevoegde minister die binnen de vijftien kalenderdagen na de ontvangst van het advies van de raad van beroep beslist of de uitspraak gehandhaafd wordt.

§ 2. Het personeelslid in het middenkader kan tegen de beslissing ‘onder verwachtingen’ beroep instellen bij een beroepsorgaan op het niveau van het beleidsdomein volgens de bepalingen van artikel IV 23, IV 24, IV 25, IV 26, IV 27 en IV 28.

Voor de behandeling van het beroep worden het Gemeenschapsonderwijs en de Vlaamse Onderwijsraad geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming en worden de Strategische Adviesraad Ruimtelijke Ordening – Onroerend Erfgoed en de Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Omgeving.

In afwijking van artikel IV 23, § 2 en § 3, bezorgt het beroepsorgaan het advies en het volledige dossier van het personeelslid met een management- en projectleidersfunctie op N-1 niveau binnen de vijftien kalenderdagen aan de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling van het personeelslid.

De lijnmanager neemt een definitieve beslissing over de salarisevolutie binnen vijftien kalenderdagen na de ontvangst van het advies van het beroepsorgaan en bezorgt die beslissing aan het personeelslid.

De lijnmanager kan de beslissing ‘onder verwachtingen’ behouden of vervangen door een beslissing ‘volgens verwachtingen’.

**Art. 41.** In deel V, titel 3, hoofdstuk 4 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 20 april 2018, wordt een artikel V 45bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 45bis. De titularis van een management- of projectleidersfunctie van N-1 niveau wordt door de lijnmanager voor het einde of de verlenging van een mandaat geëvalueerd met het oog op het opnemen van een volgend mandaat.”.

**Art. 42.** Artikel V 46 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 10 januari 2014 en 24 juni 2016, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 46. § 1. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling beëindigt het mandaat van een afdelingshoofd of projectleider:

- 1° bij een evaluatiebeslissing ‘onvoldoende’;
- 2° op verzoek van de betrokkene zelf;
- 3° in onderling overleg tussen de betrokkene en het hoofd van de entiteit, raad of instelling;
- 4° om organisatorische redenen bij afschaffing van de betrekking.

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kan een mandaat van afdelingshoofd of projectleider ook beëindigen na telkens zes jaar.

§ 2. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling beëindigt het mandaat van projectleider, met behoud van de toepassing van paragraaf 1, ook na de duurtijd van het project als die korter dan zes jaar is.

§ 3. Onverminderd de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid, vermeld in artikel XI 8, § 1, of de ontslagregeling van contractuele personeelsleden, vermeld in artikel XI 13 en volgende van dit besluit, biedt het hoofd van de entiteit, raad of instelling aan de titularis van de mandaatfunctie op N-1 niveau van wie het mandaat wordt beëindigd en die niet wordt aangeworven in een volgend of in een ander mandaat een passende functie aan in de graad van hoofdadviseur.

§ 4. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling biedt aan de titularis van de management- of projectleidersfunctie van N-1 niveau overeenkomstig artikel V 39, § 2, eerste en tweede lid, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur aan. Door die arbeidsovereenkomst te ondertekenen stemt de titularis in met de beëindiging van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst in onderling akkoord, zonder dat een opzeggingstermijn of -vergoeding verschuldigd is.

Als de titularis van de management- of projectleidersfunctie van N-1 niveau niet instemt met de nieuwe arbeidsovereenkomst, dan beëindigt het hoofd van de entiteit, raad of instelling de lopende arbeidsovereenkomst met toepassing van de regels van het arbeidsrecht.

In afwijking van het eerste lid behoudt de titularis van de mandaatfunctie op N-1 niveau die op basis van artikel V 39bis, § 2, derde lid, statutair is aangesteld in een gezagsfunctie zijn statutaire aanstelling in de passende functie gedurende een periode van maximaal twee jaar na de beëindiging van het mandaat als de mandaatfunctie van die titularis eindigt op basis van artikel V 46, § 1, eerste lid, 4°. Aan de statutaire aanstelling komt eerder een einde naar aanleiding van een doorstroom naar een andere functie op initiatief van het personeelslid. Na afloop van die periode biedt het hoofd van de entiteit, raad of instelling aan het personeelslid een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur aan in de toegewezen functie.

§ 5. In afwijking van paragraaf 4 wijst het hoofd van de entiteit, raad of instelling de titularis van de management- of projectleidersfunctie van N-1 niveau die vastbenoemd is in de graad van hoofdadviseur statutair aan in een passende functie.

§ 6. Als de passende functie in de graad van hoofdadviseur, vermeld in paragraaf 3, een gezagsfunctie is, laat het hoofd van de entiteit, raad of instelling in afwijking van de vermelde paragraaf het personeelslid, toe tot de proeftijd met het oog op een benoeming in de gezagsfunctie overeenkomstig artikel III 2, § 2, van dit besluit.

Artikel III 22 tot en met III 27 en artikel IV 11 tot en met IV 13 van dit besluit inzake de toelating tot en de evaluatie van de proeftijd zijn van overeenkomstige toepassing.

Het personeelslid dat eerder vastbenoemd is in de graad van hoofdadviseur wordt met onmiddellijke ingang vastbenoemd in de gezagsfunctie.”.

**Art. 43.** Artikel V 47 van hetzelfde besluit, opgeheven bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, wordt opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

“Art. V 47. Op verzoek van het personeelslid dat overeenkomstig artikel V 46 aanspraak maakt op een passende functie in de terugvalgraad kan een einde gesteld worden aan het behoren tot het middenkader via een overplaatsing in een passende functie binnen de diensten van de Vlaamse overheid.

Op zijn verzoek kan de titularis van de graad van hoofdadviseur worden overgeplaatst in een betrekking van dezelfde graad binnen de diensten van de Vlaamse overheid.”.

**Art. 44.** Artikel V 49 van hetzelfde besluit, opgeheven bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 mei 2019, wordt opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

“Art. V 49. In afwijking van artikel V 9, behoudt het personeelslid dat titularis is van een management- en projectleidersfunctie van N-niveau, of de titularis van de functie van algemeen directeur op 31 mei 2024 de statutaire aanstelling in het huidige mandaat voor de lopende duur van het mandaat.

Op basis van artikel V 15 sluit de opdrachtgever in overleg met de titularis van het mandaat, naar aanleiding van de eerstvolgende hernieuwing een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur overeenkomstig artikel V 9, § 1.

Vanaf de hernieuwing, vermeld in het tweede lid, ontvangt de titularis van de management- en projectleidersfunctie de volgende compenserende jaartoeelage tegen 100%:

Funcieklasse	Compenserende toelage
D	4.220€
C	3.460€
B	3.000€
A	2.740€

De titularis met de functie van algemeen directeur ontvangt een compenserende jaartoeelage van 1.330 euro tegen 100%.”.

**Art. 45.** In hetzelfde besluit worden de volgende artikelen opgeheven:

- 1° artikel V 51<sup>ter</sup>, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 22 januari 2010;
- 2° artikel V 51<sup>quater</sup>, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 februari 2012.

**Art. 46.** In artikel V 51<sup>sexies</sup> van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° de datum “1 juli 2016” wordt vervangen door de datum “1 juni 2024”;
- 2° er wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De geselecteerde kandidaat voor de functie valt onder de rechtspositieregeling die van toepassing is voor de personeelsleden die in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid vóór “1 juni 2024.”.

**Art. 47.** In artikel V 52<sup>bis</sup> van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° de datum “1 juli 2016” wordt vervangen door de datum “1 juni 2024”;
- 2° er wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De geselecteerde kandidaat voor de functie valt onder de rechtspositieregeling die van toepassing is voor de personeelsleden die in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid vóór “1 juni 2024.”.

**Art. 48.** Artikel V 56 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

**Art. 49.** In artikel V 56<sup>quinqüies</sup> van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° de datum “1 juli 2016” wordt vervangen door de datum “1 juni 2024”;
- 2° er wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De geselecteerde kandidaat voor de functie valt onder de rechtspositieregeling die van toepassing is voor de personeelsleden die in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid vóór “1 juni 2024.”.

**Art. 50.** Artikel V 56<sup>novies</sup> van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 2019, wordt opgeheven.

**Art. 51.** In hetzelfde besluit wordt deel VI, dat bestaat uit artikel VI 1 tot en met VI 172 en dat werd ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en laatst werd gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2023, opgeheven.

**Art. 52.** In artikel VIII 15, eerste lid, van hetzelfde besluit, wordt de zinsnede “I 9, § 1, tweede lid” vervangen door de zinsnede “I 16, § 1, tweede lid”.

**Art. 53.** In artikel IX 6, derde lid, van hetzelfde besluit, wordt de zinsnede “I 9, § 1, tweede lid” vervangen door de zinsnede “I 16, § 1, tweede lid”.

**Art. 54.** Artikel X 63 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2017, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. X 63. Als een personeelslid binnen de diensten van de Vlaamse overheid een statutaire proeftijd, een mandaat of een tijdelijke contractuele tewerkstelling opneemt krijgt het personeelslid ambtshalve verlof voor opdracht voor de duur van de statutaire proeftijd, het mandaat of de tijdelijke contractuele aanstelling.

De ambtenaar op proef is van het verlof vermeld in het eerste lid uitgesloten.

Het ambtshalve verlof voor opdracht wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. Tijdens het verlof heeft het personeelslid geen recht op salaris.”.

**Art. 55.** Aan deel X, titel 14, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 december 2021, wordt een artikel X 100 toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. X 100. De ambtshalve onbetaalde verlopen die zijn aangevat vóór 1 juni 2024 lopen verder overeenkomstig de regelingen die golden bij de toekenning van het verlof.”.

**Art. 56.** In artikel XI 2 van hetzelfde besluit wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Voor de ambtenaar die voor het eerst werd toegelaten tot de proeftijd of benoemd op basis van een statutaire selectieprocedure die voor 1 juni 2024 werd gepubliceerd, geeft de afschaffing van zijn betrekking geen aanleiding geven tot het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar of tot ontslag.”.

**Art. 57.** In artikel XI 8, § 1, tweede lid, van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 2019 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 juli 2021, wordt de zinsnede “I 9, § 1, derde lid” vervangen door de zinsnede “I 16, § 1, derde lid”.

**Art. 58.** In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij besluit van de Vlaamse Regering van 8 september 2023, wordt een deel *XI*ter ingevoegd, dat luidt als volgt:

Deel *XI*ter. Arbeidsvoorwaarden voor de personeelsleden van de Openbare Psychiatrische Ziekenhuizen (OPZ) Rekem en Geel

#### TITEL 1. — *Arbeidsvoorwaarden*

Art. *XI*ter 1. § 1. Het Vlaams personeelsstatuut zoals dit gold op 31 mei 2024 blijft van kracht voor de personeelsleden die voor 1 juni 2024 in dienst waren en vanaf 1 juni 2024 in dienst treden bij het OPZ Rekem of het OPZ Geel.

§ 2. Door de doorstroom van een functie bij het OPZ Rekem of het OPZ Geel naar een functie bij een andere entiteit van de diensten van de Vlaamse overheid ressorteert een personeelslid onder de toepassing van de bepalingen van de huidige rechtspositieregeling, met behoud van de toepassing van titel 2.

Door de doorstroom van een functie bij een andere entiteit van de diensten van de Vlaamse overheid naar een functie bij het OPZ Rekem of het OPZ Geel ressorteert een personeelslid onder het Vlaams personeelsstatuut zoals dit gold op 31 mei 2024, met behoud van de toepassing van titel 3. De verwijzingen onder titel 3 refereren naar de van kracht zijnde bepalingen van het Vlaams personeelsstatuut tenzij uitdrukkelijk verwezen naar de bepalingen van het Vlaams personeelsstatuut zoals dit gold op 31 mei 2024.

#### TITEL 2. — *Doorstroom van een functie bij het OPZ Rekem of het OPZ Geel naar een functie bij een andere entiteit van de diensten van de Vlaamse overheid*

##### HOOFDSTUK 1. — *Personeelsleden in dienst vóór 1 juni 2024*

###### *Afdeling 1. — Hoedanigheid*

Art. *XI*ter 2. De ambtenaar die onder toepassing van dit hoofdstuk valt, behoudt zijn hoedanigheid van ambtenaar tenzij het een tijdelijke betrekking betreft. De ambtenaar krijgt in dat geval een contract voor bepaalde duur en ambtshalve onbetaald verlof.

Art. *XI*ter 3. Het contractuele personeelslid dat onder de toepassing van dit hoofdstuk valt en een gezagsfunctie opneemt als vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd, wordt toegelaten tot de statutaire proeftijd, vermeld in deel III, hoofdstuk 2, afdeling 4.

Het contractuele personeelslid, vermeld in het eerste lid, dat een andere functie dan een gezagsfunctie opneemt, behoudt zijn hoedanigheid.

###### *Afdeling 2. — Verloning*

Art. *XI*ter 4. Het personeelslid dat via mobiliteit of bevordering overgaat naar een andere graad binnen de diensten van de Vlaamse overheid, wordt ingeschaald in de overeenkomstige salarisschaal van de nieuwe graad, conform artikel *VIIbis* 16, § 1.

De inschaling, vermeld in het eerste lid, gebeurt op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan, met behoud van de geldelijke- en schaalanciënniteit op het moment van de overgang, vermeld in het eerste lid.

Art. *XI*ter 5. Het contractuele personeelslid, dat via mobiliteit overstapt, kan er vrijwillig voor kiezen om onder het toepassingsgebied van deel VII te ressorteren.

De keuze, vermeld in het eerste lid, wordt gemaakt conform artikel VII 2, § 2. De inschaling bij de overstap, vermeld in het eerste lid, gebeurt conform artikel VII 2, § 4.

Art. *XI*ter 6. Artikel VII *5bis* en artikel *VIIbis* 1, derde lid, zijn van toepassing op het personeelslid dat via bevordering overstapt.

###### *Afdeling 3. — Ziekteregeling*

Art. *XI*ter 7. De ambtenaar die bij de overstap ambtenaar blijft, valt onder de ziekteregeling, vermeld in artikel X 21. De ziekteperioden die een ambtenaar heeft opgenomen vóór de voormelde overstap, worden aangerekend op het ziektekapitaal.

Het contractuele personeelslid dat bij een overstap contractueel blijft, valt onder de ziekteregeling, vermeld in artikel X 20.

Het contractuele personeelslid dat bij een overstap ambtenaar wordt, valt onder de ziekteregeling, vermeld in artikel X 18 en X 19.

###### *Afdeling 4. — Aanvullend pensioen*

Art. *XI*ter 8. Het contractuele personeelslid dat onder toepassing van dit hoofdstuk valt, heeft recht op een aanvullend pensioen zoals vermeld in artikel VII 109novies.

###### *Afdeling 5. — Ambtshalve pensioen*

Art. *XI*ter 9. Aan de hoedanigheid van een ambtenaar die onder de toepassing van dit hoofdstuk valt, kan alleen een einde worden gemaakt in de gevallen, vermeld in artikel XI 1.

###### *Afdeling 6. — Evaluatie en raad van beroep*

Art. *XI*ter 10. De ambtenaar die onder de toepassing van dit hoofdstuk valt, wordt geëvalueerd conform deel IV.

###### *Afdeling 7. — Ontslagbescherming van contractuele personeelsleden*

Art. *XI*ter 11. Op het personeelslid dat overstapt naar een andere graad binnen de diensten van de Vlaamse overheid, is, vanaf de datum van de voormelde overstap, deel XI, titel 3, van toepassing.

##### HOOFDSTUK 2. — *Personeelsleden in dienst vanaf 1 juni 2024*

###### *Afdeling 1. — Hoedanigheid*

Art. *XI*ter 12. De ambtenaar die overstapt naar een functie die niet voorkomt in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd, wordt tewerkgesteld met een contractuele tewerkstelling. Hij behoudt zijn hoedanigheid in geval van een niet-vrijwillige overstap gedurende ten minste twee jaar.

Als de ambtenaar, vermeld in het eerste lid, overstapt naar een gezagsfunctie, vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd, behoudt hij zijn hoedanigheid.

Art. *XI*ter 13. Het contractuele personeelslid dat overstapt naar een gezagsfunctie, vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd, wordt toegelaten tot de statutaire proeftijd, vermeld in deel III, hoofdstuk 2, afdeling 4.

Als het contractuele personeelslid, vermeld in het eerste lid, overstapt naar een andere functie dan een gezagsfunctie behoudt hij zijn hoedanigheid.

#### *Afdeling 2. — Verloning*

Art. *XIter* 14. Het personeelslid dat via mobiliteit of bevordering overgaat naar een andere graad binnen de diensten van de Vlaamse overheid, wordt ingeschaald in de overeenkomstige salarisschaal van de nieuwe graad, conform artikel *VIIbis* 16, § 1.

De inschaling, vermeld in het eerste lid, gebeurt op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan, met behoud van de geldelijke- en schaalanciënniteit op het moment van de overgang, vermeld in het eerste lid.

Art. *XIter* 15. Het personeelslid ressorteert vanaf de datum van de overgang onder de toepassing van deel VII als de overgang de eerste dag van de maand plaatsvindt. Bij een overgang in de loop van de maand ressorteert het personeelslid onder de toepassing van deel VII vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de overgang.

De inschaling gebeurt conform artikel VII 2, § 4.

#### *Afdeling 3. — Ziekteregeling*

Art. *XIter* 16. Op de ambtenaar die onder de toepassing van dit hoofdstuk valt, is de ziekteregeling, vermeld in artikel X 18 en X 19 van toepassing.

Op het contractuele personeelslid dat onder de toepassing van dit hoofdstuk valt, is de ziekteregeling, vermeld in artikel X 20 van toepassing.

#### *Afdeling 4. — Aanvullend pensioen*

Art. *XIter* 17. Het contractuele personeelslid dat onder de toepassing van dit hoofdstuk valt, heeft recht op een aanvullend pensioen, als vermeld in artikel VII 109novies.

#### *Afdeling 5. — Ambtshalve pensioen*

Art. *XIter* 18. Aan de hoedanigheid van een ambtenaar die onder de toepassing van dit hoofdstuk valt, kan alleen een einde worden gemaakt in de gevallen, vermeld in artikel XI 1.

#### *Afdeling 6. — Evaluatie en raad van beroep*

Art. *XIter* 19. De ambtenaar die onder de toepassing van dit hoofdstuk valt, wordt geëvalueerd conform deel IV.

#### *Afdeling 7. — Ontslagbescherming contractuele personeelsleden*

Art. *XIter* 20. Op het contractuele personeelslid dat overstapt naar een andere graad binnen de diensten van de Vlaamse overheid, is, vanaf de datum van de voormelde overstap, deel XI, titel 3, van toepassing.

### **TITEL 3. — Doorstroom van een functie bij een andere entiteit van de diensten van de Vlaamse overheid naar een functie bij het OPZ Geel of het OPZ Rekem**

#### **HOOFDSTUK 1. — Personeelsleden in dienst vóór 1 juni 2024**

##### *Afdeling 1. — Hoedanigheid*

Art. *XIter* 21. De ambtenaar die een statutaire functie bij het OPZ Geel of OPZ Rekem opneemt wordt statutair benoemd in de nieuwe graad conform de bepalingen van deel III en deel VI van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024. Ingeval van een bevordering zijn de regels van deel VI, titel 5 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024 van toepassing. De ambtenaar wordt toegelaten tot de statutaire proeftijd conform artikel VI 36 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

De ambtenaar krijgt voor de duur van de statutaire proeftijd, vermeld in het eerste lid, ambtshalve verlof voor opdracht zoals bedoeld in artikel X 63.

De ambtenaar die een contractuele functie opneemt, krijgt een contract voor bepaalde of onbepaalde duur

De ambtenaar krijgt ambtshalve verlof voor opdracht. In afwijking van artikel X 63 is dit verlof beperkt tot twee jaar.

Art. *XIter* 22. Het contractuele personeelslid dat een statutaire functie opneemt bij het OPZ Geel of OPZ Rekem, wordt toegelaten tot de statutaire proeftijd in de nieuwe graad conform deel III, hoofdstuk 3 of artikel VI 18, § 2, tweede lid van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Het contractuele personeelslid krijgt voor de duur van de statutaire proeftijd, vermeld in het eerste lid, ambtshalve verlof voor opdracht.

Art. *XIter* 23. Het contractuele personeelslid dat een contractuele functie opneemt krijgt een contract van bepaalde of onbepaalde duur.

##### *Afdeling 2. — Verloning*

Art. *XIter* 24. Een ambtenaar die bezoldigd wordt conform artikel *VIIbis* 16, § 1, en via mobiliteit of bevordering overgaat naar een statutaire functie bij het OPZ Geel of OPZ Rekem, wordt ingeschaald op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan conform de bepalingen van deel VI, titel 4 of 5 in samenlezing met deel VII, titel 1 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

De inschaling, vermeld in het eerste lid, gebeurt met behoud van de opgebouwde geldelijke- en schaalanciënniteit.

Art. *XIter* 25. Een ambtenaar op wie artikel VII 12 van toepassing is, die via mobiliteit of bevordering overgaat naar een statutaire functie bij het OPZ Geel of OPZ Rekem, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Om de geldelijke anciënniteit te bepalen is artikel VII 3 van toepassing.

De ambtenaar, vermeld in het eerste lid, behoudt het salaris dat hij kreeg vóór de overstap, tot hij in de nieuwe loopbaan een salaris krijgt dat tenminste daaraan gelijk is.

Art. *XIter* 26. Een ambtenaar die bezoldigd wordt conform artikel *VIIbis* 16, § 1, en bij het OPZ Geel of OPZ Rekem een contractuele functie opneemt wordt bezoldigd in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

De persoon, vermeld in het eerste lid, behoudt tenminste de geldelijke anciënniteit die hij bezat op het moment van het opnemen van de contractuele functie.

Art. *XIter* 27. Een ambtenaar die bezoldigd wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel VII 12, en een contractuele functie opneemt bij het OPZ Geel of het OPZ Rekem, wordt verloond in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Om de geldelijke anciënniteit te bepalen, is artikel VII 3 van toepassing.

Art. *XI*ter 28. Het contractuele personeelslid, dat bezoldigd wordt conform artikel *VIII*bis 9, dat een statutaire functie opneemt bij het OPZ Geel of OPZ Rekem wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Het personeelslid, vermeld in het eerste lid, behoudt ten minste de geldelijke anciënniteit die hij bezat op het moment van het opnemen van de nieuwe statutaire functie.

Als een functionele loopbaan verbonden is aan de contractuele functie, vermeld in het eerste lid, gebeurt de inschaling op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan volgens de bepalingen in deel VI en deel VII van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Art. *XI*ter 29. Het contractuele personeelslid dat bezoldigd wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel VII 12 en een statutaire betrekking opneemt bij het OPZ Geel en het OPZ Rekem, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Om de geldelijke anciënniteit te bepalen, is artikel VII 3 van toepassing.

Art. *XI*ter 30. Het contractuele personeelslid dat bezoldigd wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel VII 12, en dat een contractuele functie opneemt bij het OPZ Geel en het OPZ Rekem, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de functie in kwestie, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Het personeelslid, vermeld in het eerste lid, behoudt ten minste de geldelijke anciënniteit die hij bezat op het moment van het opnemen van de nieuwe contractuele functie.

Art. *XI*ter 31. Het contractuele personeelslid, vermeld in artikel *VIII*bis 9, dat een contractuele functie opneemt bij het OPZ Geel of OPZ Rekem wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Het personeelslid, vermeld in het eerste lid, behoudt ten minste de geldelijke anciënniteit die hij bezat op het moment van het opnemen van de nieuwe contractuele functie.

#### HOOFDSTUK 2. — *Personeelsleden in dienst vanaf 1 juni 2024*

##### *Afdeling 1. — Hoedanigheid*

Art. *XI*ter 32. De ambtenaar die een statutaire functie opneemt bij het OPZ Geel of OPZ Rekem, wordt statutair benoemd in de nieuwe graad conform de bepalingen van deel III of deel VI van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024. In geval van een bevordering zijn de regels van deel VI, titel 5 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024 van toepassing. De ambtenaar wordt toegelaten tot de statutaire proeftijd conform artikel VI 36 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

De ambtenaar krijgt voor de duur van de statutaire proeftijd, vermeld in het eerste lid, ambtshalve verlof voor opdracht zoals bedoeld in artikel X 63.

Art. *XI*ter 33. De ambtenaar die een contractuele functie opneemt bij het OPZ Geel of OPZ Rekem krijgt een contract van bepaalde of onbepaalde duur.

Als een contractuele functie wordt opgenomen naar aanleiding van een beslissing van de Vlaamse Regering, behoudt het personeelslid zijn statutaire functie gedurende ten minste twee jaar.

De ambtenaar krijgt ambtshalve verlof voor opdracht. In afwijking van artikel X 63 is dit verlof beperkt tot twee jaar.

Art. *XI*ter 34. Het contractuele personeelslid dat een statutaire functie opneemt bij het OPZ Geel of OPZ Rekem wordt toegelaten tot de statutaire proeftijd in de nieuwe graad conform deel III, hoofdstuk 3 of artikel VI 18, § 2, tweede lid van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Het contractuele personeelslid krijgt voor de duur van de statutaire proeftijd, vermeld in het eerste lid, ambtshalve verlof voor opdracht zoals bedoeld in artikel X 63.

Art. *XI*ter 35. Het contractuele personeelslid dat een contractuele functie opneemt bij het OPZ Geel of Rekem, krijgt een contract van bepaalde of onbepaalde duur.

##### *Afdeling 2. — Verloning*

Art. *XI*ter 36. Een ambtenaar op wie artikel VII 12 van toepassing is, die via mobiliteit of bevordering overgaat naar een statutaire functie bij het OPZ Geel of OPZ Rekem, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Om de geldelijke anciënniteit te bepalen is artikel VII 3 van toepassing.

De ambtenaar, vermeld in het eerste lid, behoudt het salaris dat hij kreeg vóór de overstap, tot hij in de nieuwe loopbaan een salaris krijgt dat tenminste daaraan gelijk is.

Art. *XI*ter 37. Een ambtenaar die bezoldigd wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel VII 12, en een contractuele functie opneemt bij het OPZ Geel of het OPZ Rekem, wordt verlonend in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Om de geldelijke anciënniteit te bepalen, is artikel VII 3 van toepassing

Art. *XI*ter 38. Het contractuele personeelslid dat bezoldigd wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel VII 12 en een statutaire betrekking opneemt bij het OPZ Geel en het OPZ Rekem, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Om de geldelijke anciënniteit te bepalen, is artikel VII 3 van toepassing.

Art. *XI*ter 39. Het contractuele personeelslid dat bezoldigd wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel VII 12, en dat een contractuele functie opneemt bij het OPZ Geel en het OPZ Rekem, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de functie in kwestie, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Het personeelslid, vermeld in het eerste lid, behoudt ten minste de geldelijke anciënniteit die hij bezat op het moment van het opnemen van de nieuwe contractuele functie.

Art. 59. Bijlage 4 bij hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 6 september 2019 en 24 januari 2022, wordt vervangen door bijlage 1, die bij dit besluit is gevoegd.



HOOFDSTUK 2. — *Wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2015 tot regeling van de delegatie van beslissingsbevoegdheden aan de hoofden van de departementen en van de intern verzelfstandigde agentschappen*

**Art. 60.** Aan artikel 10 van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2015 tot regeling van de delegatie van beslissingsbevoegdheden aan de hoofden van de departementen en van de intern verzelfstandigde agentschappen wordt een tweede lid toegevoegd dat luidt als volgt:

“De bevoegdheden die decretaal zijn toegewezen aan gezagsfuncties zoals gedefinieerd in en vermeld in bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 juni 2006, zijn niet delegerbaar.”

HOOFDSTUK 3. — *Wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid*

**Art. 61.** Artikel 6 van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 6. De functioneel bevoegde minister vraagt het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, als:

- 1° een voorstel van beslissing, dat opgenomen is in een nota aan de Vlaamse Regering een verhoging van het personeelsaantal inhoudt;
- 2° een voorontwerp van decreet een impact heeft op de lijst met gezagsfuncties, opgenomen in bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006.”

HOOFDSTUK 4. — *Opheffing van het ministerieel besluit van 14 mei 2008 houdende de vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de diensten van de Vlaamse overheid*

**Art. 62.** Het ministerieel besluit van 14 mei 2008 houdende de vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt opgeheven.

**Art. 63.** Dit besluit treedt in werking op 1 juni 2024.

**Art. 64.** De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, is belast met de uitvoering van dit besluit.  
Brussel, 29 maart 2024.

De minister-president van de Vlaamse Regering,  
J. JAMBON

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen,  
G. RUTTEN

---

Bijlage 1 bij het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de modernisering van het hr-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid en van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2015 tot regeling van de delegatie van beslissingsbevoegdheden aan de hoofden van de departementen en van de intern verzelfstandigde agentschappen, en tot opheffing van het ministerieel besluit van 14 mei 2008 houdende de vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de diensten van de Vlaamse overheid

Bijlage 4

	<b>Functie</b>	<b>Decretale grondslag</b>	<b>Functietitel</b>
<b>Algemeen</b>			
1	De ambtenaren die als beboetingsinstantie belast zijn met het opleggen van bestuurlijke sancties voor bepaalde misdrijven of inbreuken	Kaderdecreet betreffende de bestuurlijke handhaving van 22 maart 2019 (o.a. artikel 2, 1°) in samenlezing met de respectievelijke implementatiedecreten	
2	Bestuurlijke opsporingsagenten	Kaderdecreet betreffende de bestuurlijke handhaving van 22 maart 2019 (o.a. artikel 2, 2°) in samenlezing met de respectievelijke implementatiedecreten	
3	Toezichthouders	Kaderdecreet betreffende de bestuurlijke handhaving van 22 maart 2019 (o.a. artikel 2, 15°) in samenlezing met de respectievelijke implementatiedecreten	
4	De ambtenaren die als vervolgingsinstantie belast zijn met de bestuurlijke vervolging van bepaalde misdrijven of inbreuken	Kaderdecreet betreffende de bestuurlijke handhaving van 22 maart 2019 (o.a. artikel 2, 17°) in samenlezing met de respectievelijke implementatiedecreten	
5	De personeelsleden die als beboetingsinstantie belast zijn met de bestuurlijke vervolging en	Kaderdecreet over de handhaving van Vlaamse regelgeving van 14 juli 2023 (o.a. artikel 2, 3°) in	

	sanctionering van bepaalde misdrijven of inbreuken	samenlezing met de respectievelijke implementatiedecreten	
6	De personen die als herstellinstantie zijn aangewezen om toe te zien op herstel en beveiliging	Kaderdecreet over de handhaving van Vlaamse regelgeving van 14 juli 2023 (o.a. artikel 2, 15°) in samenlezing met de respectievelijke implementatiedecreten	
7	Toezichthouders	Kaderdecreet over de handhaving van Vlaamse regelgeving van 14 juli 2023 (o.a. artikel 2, 30°) in samenlezing met de respectievelijke implementatiedecreten	
<b>Beleidsdomein Omgeving</b>			
8	Gewestelijke toezichthouders	<p>Decreet van 5 april 1995 houdende algemene bepalingen inzake het milieubeleid (DABM) o.a. in uitvoering van mestdecreet, bodemdecreet, materialendecreet, veldwetboek, decreet van 15 juli 2016 betreffende het integraal handelsvestigingsbeleid</p> <p>DOMG: milieutoezichthouders Seveso-inspecteurs themabeheerders milieu handhavingsmanagers secretaris-generaal</p> <p>OVAM: Toezichthouder</p> <p>ANB: boswachters natuurinspecteurs regiobeheerders teamverantwoordelijken en diensthoofd natuurinspectie afdelingshoofd TB en NISIP</p> <p>VMM: Toezichthouders erkende boorbedrijven</p>	

			<p>Toezichthouders onbevaarbare waterlopen</p> <p>Toezichthouders integraal waterbeleid en oppervlaktewater</p> <p>VEKA: administrateur-generaal</p> <p>DOMG: gemachtigd ambtenaar gedwongen invorderingen</p> <p>OVAM: Toezichthouder</p>
9	De ambtenaren bevoegd voor de behandeling van een beroep tegen een administratieve geldboete	<p>Decreet van 5 april 1995 houdende algemene bepalingen inzake het milieubeleid (DABM) - artikel 8.5.4.</p> <p>Decreet van 23 december 2011 betreffende het duurzaam beheer van materiaalkringlopen en afvalstoffen (Materialendecreet - artikel 44 e.v.)</p>	
10	De personeelsleden van OVAM die in het kader van het Materialendecreet specifieke bevoegdheden hebben inzake de inning en controle van milieuheffingen		
11	De personeelsleden die zijn belast met toezicht en handhaving met betrekking tot de waterketen	Decreet van 18 juli 2003 betreffende het integraal waterbeleid (artikel 5.2.1.1. e.v. en artikel 5.3.2.)	VMM: Afdelingshoofd
12	De personeelsleden die zijn belast met het toezicht en de handhaving met betrekking tot de financiële instrumenten ter regulering en financiering van het integraal waterbeleid	Decreet van 18 juli 2003 betreffende het integraal waterbeleid (artikel 5.4.1.1. e.v.)	VMM: afdelingshoofd verantwoordelijke rechtsopvolging heffingen verantwoordelijken opvolging heffingen verantwoordelijken team heffingen
13	De personeelsleden die in het kader van het Mestdecreet door de Vlaamse regering zijn aangewezen om administratieve geldboetes op te leggen.	Decreet van 22 december 2006 houdende de bescherming van water tegen de verontreiniging door nitraten uit agrarische bronnen (Mestdecreet - artikel 64)	VLM: celhoofd handhaving diensthoofd handhaving inspecteurs

			inspecteur expert coördinator handhaving
14	De ambtenaren die beslissen over de gemotiveerde verzoeken om kwijtschelding, vermindering of uitstel van betaling van de in het Mestdecreet bedoelde administratieve geldboeten	Decreet van 22 december 2006 houdende de bescherming van water tegen de verontreiniging door nitraten uit agrarische bronnen (Mestdecreet - artikel 66)	VLM: afdelingshoofd mestbank
15	De ambtenaren die het bezwaar behandelen tegen de maatregelen opgelegd door de Mestbank die het gevolg zijn van een doorlichting in het kader van het Mestdecreet	Decreet van 22 december 2006 houdende de bescherming van water tegen de verontreiniging door nitraten uit agrarische bronnen (Mestdecreet - artikel 62, §7 samen gelezen met artikel 67)	VLM: afdelingshoofd mestbank
16	Het afdelingshoofd van de Mestbank dat de bezwaren behandelt van landbouwers tegen de beperkingen van het op of in de bodem brengen van meststoffen, zoals bepaald in het Mestdecreet	Decreet van 22 december 2006 houdende de bescherming van water tegen de verontreiniging door nitraten uit agrarische bronnen (Mestdecreet - artikel 13-15)	VLM: afdelingshoofd mestbank
17	Personeelsleden, aangeduid door de VR die toezicht houden op de naleving van het Energiedecreet	Decreet van 8 mei 2009 houdende algemene bepalingen betreffende het energiebeleid (Energiedecreet)	VEKA: administrateur-generaal
18	De ambtenaren bij VEKA, bevoegd om administratieve geldboeten op te leggen en kwijtschelding, vermindering of uitstel van betaling van deze boeten te verlenen	Decreet van 8 mei 2009 houdende algemene bepalingen betreffende het energiebeleid (Energiedecreet)	VEKA: administrateur-generaal
19	Gewestelijke omgevingsambtenaren (vroeger: gewestelijk stedenbouwkundige ambtenaren)	Decreet van 25 april 2014 betreffende de omgevingsvergunning en Vlaamse codex ruimtelijke ordening van 15 mei 2009	DOMG: gewestelijke omgevingsambtenaren

20	Gewestelijke stedenbouwkundige inspecteurs, belast met de handhaving van de ruimtelijke ordening	Vlaamse codex ruimtelijke ordening van 15 mei 2009	DOMG: gewestelijke stedenbouwkundige inspecteurs themabeheerder ruimtelijke ordening teamverantwoordelijke ruimtelijke ordening/onroerend erfgoed handhavingsmanager
21	Verbalisanten ruimtelijke ordening	Vlaamse codex ruimtelijke ordening van 15 mei 2009 (Titel VI)	DOMG: verbalisanten ruimtelijke ordening
22	Inspecteurs onroerend erfgoed	Decreet van 12 juli 2013 betreffende het onroerend erfgoed	DOMG: Inspecteurs onroerend erfgoed
23	Personeelsleden, bevoegd voor het opsporen en vaststellen van overtredingen op de Dierenwelzijnswet	Wet van 14 augustus 1986 betreffende de bescherming en het welzijn der dieren (artikel 34 e.v.)	DOMG: teamverantwoordelijke/Controleur themabeheerder/Controleur administratief Ondersteuner/Controleur inspecteur Dierenwelzijn controleur Dierenwelzijn
24	Ambtenaar die een minnelijke regeling kan voorstellen aan de overtreder opdat de strafvordering zou vervallen	Wet van 14 augustus 1986 betreffende de bescherming en het welzijn der dieren (artikel 41bis)	DOMG: secretaris-Generaal afdelingshoofd gemachtigd ambtenaar minnelijke schikking
25	Ambtenaar bevoegd om een exclusieve bestuurlijke geldboete	Decreet van 15 juli 2016 betreffende het integraal handelsvestigingsbeleid (artikel 19 e.v.)	DOMG: gemachtigd ambtenaar gedwongen invorderingen

26	op te leggen in het kader van het integraal handelsvestigingsbeleid	Vlaamse Codex Wonen (Boek 3, Deel 3)	Wonen in Vlaanderen: diensthoofden
27	Gewestelijk ambtenaar of de wooninspecteur die in het kader van de Vlaamse Codex Wonen bevoegd is voor de aflevering van een conformiteitsattest	Wooninspecteur of een door de Vlaamse Regering voor de handhaving van boek 3, deel 9 van de Vlaamse Codex Wonen aangewezen agent van gerechtelijke politie	Wonen in Vlaanderen: administrateur-generaal afdelingshoofd premies en woningkwaliteit diensthoofd Handhaving- Hoofd van de Vlaamse Wooninspectie wooninspecteurs (A1) wooninspecteur (B2) verbalisant (C2) verbalisant (C1)
28	Toezichthouder voor de sociale huisvesting	Vlaamse Codex Wonen (Boek 4, Deel 3 en 12)	Wonen in Vlaanderen: administrateur-generaal afdelingshoofd Toezicht coördinator globale onderzoeken(adviseur) senior toezichthouders (directeur) diensthoofd Beheer Woonactoren diensthoofd Woonrechten (directeur) toezichthouders (A1)

Beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin		
29	Inspecteurs belast met het overheidstoezicht in het kader van het gezondheids- en welzijnsbeleid	<p>Decreet van 19 januari 2018 houdende het overheidstoezicht in het kader van het welzijn- en gezondheidsbeleid (ook in uitvoering van Decreet van 6 juli 2018 betreffende de overname van de sectoren psychiatrische verzorgingstehuizen, initiatieven van beschut wonen, revalidatieovereenkomsten, revalidatieziekenhuizen en multidisciplinaire begeleidingsequipes voor palliatieve verzorging en Woonzorgdecreet)</p> <p>Decreet van 21 november 2003 betreffende het preventieve gezondheidsbeleid (artikel 40 e.v.)</p>
30	De ambtenaren die toezicht uitoefenen op de initiatieven ter voorkoming van infecties, allergieën en intoxicaties, daarin begrepen de ambtenaren-artsen	<p>DZ:</p> <p>Arts infectieziektebestrijding en vaccinatie Verpleegkundige infectieziektebestrijding en vaccinatie Teamverantwoordelijke team Infectie- ziektebestrijding en vaccinatie Afdelingshoofd afdeling Preventief Gezondheidsbeleid</p>
31	Gewestelijke toezichthouders (milieugezondheidszorg)	<p>DZ:</p> <p>Arts milieugezondheidszorg Medisch milieudeskundige Milieugezondheidskundige Teamverantwoordelijke Milieugezondheidszorg Afdelingshoofd</p> <p>Decreet van 21 november 2003 betreffende het preventieve gezondheidsbeleid jo. DABM</p>
32	De personeelsleden in het licht van het preventieve gezondheidsbeleid	<p>DZ:</p> <p>Arts milieugezondheidszorg Medisch milieudeskundige</p> <p>Decreet van 21 november 2003 betreffende het preventieve gezondheidsbeleid jo. Decreet van 18</p>



	belast met toezicht en handhaving met betrekking tot de waterketen	juli 2003 betreffende het integraal waterbeleid (artikel 5.2.1.1. e.v.)	Milieugezondheidskundige Teamverantwoordelijke Afdelingshoofd
33	De ambtenaren die in het kader van het preventieve gezondheidsbeleid administratieve geldboeten kunnen opleggen, dwangbevelen kunnen geven en uitvoerbaar verklaren.	Decreet van 21 november 2003 betreffende het preventieve gezondheidsbeleid (artikel 76 e.v.)	DZ: secretaris-generaal
34	De personeelsleden die administratieve geldboeten kunnen opleggen aan rechthebbenden van zorg en zorgvoorzieningen	Decreet van 6 juli 2018 betreffende de overname van de sectoren psychiatrische verzorgingstehuizen, initiatieven van beschut wonen, revalidatieovereenkomsten, revalidatieziekenhuizen en multidisciplinaire begeleidingsequipes voor palliatieve verzorging.	DZ: secretaris-generaal
35	De personeelsleden die administratieve geldboeten kunnen opleggen aan rechthebbenden van zorg en zorgvoorzieningen	Decreet van 15 februari 2019 betreffende de woonzorg (Woonzorgdecreet)	DZ: secretaris-generaal
36	De ambtenaren die administratieve geldboeten kunnen opleggen in het kader van de Vlaamse sociale bescherming	Decreet van 18 mei 2018 houdende de Vlaamse sociale bescherming	DZ: secretaris-generaal
37	Gezinsinspecteurs	Decreet van 27 april 2018 tot regeling van de toelagen in het kader van het gezinsbeleid	VUTG: gezinsinspecteurs
Beleidsdomein Financiën en Begroting			
38	De personeelsleden met minstens graad afdelingshoofd die machtiging kunnen verlenen om bij een bank-, wissel-, krediet- en	Vlaamse Codex Fiscaliteit (artikel 3.13.1.3.1 e.v.)	VLABEL: afdelingshoofd afdeling taxatie

	spaarinstelling inlichtingen op te vragen		afdelingshoofd afdeling inning en invordering
39	De bevoegde personeelsleden bevoegd voor het toezicht op de naleving van de Fiscale codex en uitvoeringsbesluiten met betrekking tot de voertuigen die zich op de openbare weg bevinden	Vlaamse Codex Fiscaliteit (artikel 3.13.2.0.1. e.v.)	VLABEL: controleur verkeersfiscaliteit/wegeninspectie
40	De leidend ambtenaar van de bevoegde entiteit van de Vlaamse administratie, bevoegd voor de kwijtschelding of vermindering van de administratieve geldboetes of van de belastingverhogingen	Vlaamse Codex Fiscaliteit (artikel 3.18.0.0.16)	VLABEL: administrateur-generaal
41	Wegeninspecteurs	Decreet van 3 mei 2013 betreffende de bescherming van de verkeersinfrastructuur in geval van bijzonder wegtransport - Decreet van 20 april 2001 betreffende de organisatie van het personenvervoer over de weg	VLABEL: controleur verkeersfiscaliteit/wegeninspectie
Beleidsdomein Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie			
42	De personen die toezicht en controle uitoefenen op de naleving van de bepalingen van het decreet en de uitvoeringsbesluiten inzake toeristische logies	Decreet van 5 februari 2016 houdende de toeristische logies	TV: handhaver logies

43	<p>Toezichthouders belast met het toezicht op de naleving van het Wapenhandeldecreet, Vuurwapenverordening 258/2012, en de uitvoeringsbesluiten</p>	<p>Decreet van 15 juni 2012 betreffende de in-, uit-, doorvoer en overbrenging van defensiegerelateerde producten, ander voor militair gebruik dienstig materiaal, ordehandhavingsmateriaal, civiele vuurwapens, onderdelen en munitie (Wapenhandeldecreet, artikel 46 e.v.)</p>	<p>DKBUZA: toezichthouder Wapenhandeldecreet</p>
44	<p>Vlaamse Bouwmeester</p>	<p>Decreet van 18 mei 1999 houdende de organisatie van de ruimtelijke ordening, artikel 133/55, §2</p>	<p>Vlaamse Bouwmeester</p>
<p>Beleidsdomein cultuur, jeugd, sport en media</p>			
45	<p>De personen belast met het toezicht op de naleving van het decreet en de uitvoeringsbesluiten m.o.o. de bescherming van het roerend cultureel erfgoed van uitzonderlijk belang</p>	<p>Decreet van 24 januari 2003 houdende bescherming van het roerend cultureel erfgoed van uitzonderlijk belang (artikel 20 e.v.)</p>	<p>DCJM: personeelslid met de hoedanigheid officier van gerechtelijke politie</p>
<p>Beleidsdomein mobiliteit en openbare werken</p>			
46	<p>Wegeninspecteurs-controleurs</p>	<p>Decreet van 3 mei 2013 betreffende de bescherming van de verkeersinfrastructuur in geval van bijzonder wegtransport - Decreet van 20 april 2001 betreffende de organisatie van het personenvervoer over de weg</p>	<p>DMOW, AWV: wegeninspecteurs-controleurs administrateur-generaal (AWV)</p>

47	Gewestelijke toezichthouders	Decreet van 5 april 1995 houdende algemene bepalingen inzake het milieubeleid (DABM) o.a. in uitvoering van decreet van 18 juli 2003 betreffende het integraal waterbeleid, wat betreft de grachten en kunstmatige afvoerwegen voor hemelwater langs de openbare wegen, en hun aanhorigheden en materialendecreet, wat betreft de openbare wegen en aanhorigheden	AWV, DVW: gewestelijke toezichthouders
48	Toezichthouders en bestuurlijke opsporingsagenten	Scheepvaartdecreet van 21 januari 2022 (artikel 112 e.v.) jo. kaderdecreet Bestuurlijke Handhaving van 22 maart 2019	DVW: Dijkwachter Sectorverantwoordelijke Adjunct-districtshoofd Districtshoofd Scheepvaartinspecteur Coördinator gespecialiseerde handhaving Beleidsadviseur handhaving Scheepvaartbegeleider Scheepvaartbegeleider-expert (adjunct) Teamleider VTS-operator Operator Operator-expert Senior-operator Verkeers- en waterplanner
49	Inspecteurs belast met de controle op erkende instellingen en lesgevers op de naleving van het decreet en de uitvoeringsbesluiten inzake het terugkoppelen in het kader van de rijopleiding categorie B	Decreet van 9 maart 2018 houdende het terugkoppelen in het kader van de rijopleiding categorie B (artikel 7/1-7/2)	DMOW: Inspecteur rijopleiding en vakbekwaamheid

50	De personeelsleden als handhavingsinstantie belast met het opleggen van een bestuurlijke boete wegens het niet volgen van het terugkommoment	Decreet van 9 maart 2018 houdende het terugkommoment in het kader van de rijopleiding categorie B (artikel 2, 4° en artikel 8-11)	DMOW: Afdelingshoofd Organisatie Afdelingshoofd TMB Celcoördinator rijopleiding en vakbekwaamheid
51	Inspecteurs belast met de controle op instellingen en personen op de naleving van de reglementering over de scholing en de examens over de kennis en de vaardigheid die nodig zijn om voertuigen van elke categorie te besturen, en inzake de reglementering over de vakbekwaamheid	Wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer	DMOW: Inspecteur rijopleiding en vakbekwaamheid
52	Het hoofd van het MRCC of zijn gemachtigde die kan overgaan tot opvorderingen	Decreet van 16 juni 2006 betreffende de begeleiding van de scheepvaart op de maritieme toegangswegen en de organisatie van het Maritiem Reddings- en Coördinatiecentrum (artikel 48)	AMDK: Directeur MRCC Afdelingshoofd Afdeling Scheepvaartbegeleiding
53	Het hoofd en de andere door de minister aangewezen categorieën van personeelsleden of individueel daartoe aangestelde personeelsleden van de bevoegde instantie	Decreet van 16 juni 2006 betreffende de begeleiding van de scheepvaart op de maritieme toegangswegen en de organisatie van het Maritiem Reddings- en Coördinatiecentrum (artikel 54 e.v.)	AMDK: Directeur MRCC Afdelingshoofd Afdeling Scheepvaartbegeleiding
Beleidsdomein werk, economie, wetenschap, innovatie, landbouw en sociale economie			
54	Toezichthouders in het kader het landbouw- en visserijbeleid	Decreet van 28 juni 2013 betreffende het landbouw- en visserijbeleid	ALZ: controleur Visserij controleur Karkasclassificatie controleur Fokkerij

			controleur BIO toezichthouder plantaardig teeltmateriaal afdelingshoofden
55	De personeelsleden, aangewezen door de Vlaamse Regering, die exclusieve bestuurlijke geldboeten kunnen opleggen en invorderen	Decreet van 28 juni 2013 betreffende het landbouw- en visserijbeleid	ALZ: secretaris-generaal jurist
56	Ambtenaren bevoegd voor de controle op de naleving van regelgeving inzake de uitoefening en de organisatie van ambulante en kermisactiviteiten	Wet van 25 juni 1993 betreffende de uitoefening en de organisatie van ambulante en kermisactiviteiten	VLAIO: VLAIO Controle & Audit 1 VLAIO Controle & Audit 2 VLAIO Controle en Audit 3 Personeelsleden van het team Inspectie van de afdeling Relatiebeheer Ondernemingen
57	Sociaalrechtelijke inspecteurs	Decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht	DWSE: inspecteurs
58	Ambtenaren bevoegd om een administratieve geldboete op te leggen in het kader van het sociaalrechtelijk toezicht	Decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht (artikel 15)	DWSE: secretaris-generaal afdelingshoofd beleid diensthoofd juridische dienst teamhoofd administratieve geldboeten

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de modernisering van het hr-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid en van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2015 tot regeling van de delegatie van beslissingsbevoegdheden aan de

hoofden van de departementen en van de intern verzelfstandigde agentschappen, en tot opheffing van het ministerieel besluit van 14 mei 2008 houdende de vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de diensten van de Vlaamse overheid

Brussel, 29 maart 2024.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken,  
Inburgering en Gelijke Kansen

Gwendolyn RUTTEN

## TRADUCTION

## AUTORITE FLAMANDE

[C – 2024/005246]

**29 MARS 2024. — Arrêté du Gouvernement flamand modifiant le statut du personnel flamand du 13 janvier 2006 en ce qui concerne la modernisation de la politique RH, les fonctions d'autorité, les cadres supérieur et moyen et la politique de carrière, l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 mars 2020 fixant les règles relatives à la politique générale du personnel au sein des services de l'Autorité flamande, des organismes publics flamands et du conseil consultatif stratégique SERV et relatives à la politique spécifique du personnel au sein des services de l'Autorité flamande et l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 octobre 2015 réglant la délégation de compétences de décision aux chefs des départements et des agences autonomisées internes, et abrogeant l'arrêté ministériel du 14 mai 2008 relatif aux tâches auxiliaires ou spécifiques des services de l'Autorité flamande**

**Fondement juridique**

Le présent arrêté est fondé sur :

- la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, article 87, § 1<sup>er</sup>, modifié par la loi spéciale du 16 juillet 1993, et § 3, remplacé par la loi spéciale du 8 août 1988 et modifié par la loi spéciale du 6 janvier 2014 ;
- le décret spécial du 14 juillet 1998 relatif à l'enseignement communautaire, article 67, § 2 ;
- le décret de gouvernance du 7 décembre 2018, article III.23.

**Formalités**

Les formalités suivantes ont été remplies :

- le ministre flamand qui a la Politique budgétaire dans ses attributions a donné son accord le 23 mars 2023 ;
- le Comité sectoriel XVIII Communauté flamande - Région flamande a conclu le protocole no 423.1339 le 12 janvier 2024 ;
- le Comité sectoriel XVIII Communauté flamande - Région flamande a conclu le protocole no 423.1345 le 12 janvier 2024 ;
- le Conseil d'État a rendu l'avis no 75.519/3 le 18 mars 2024, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.
- le Conseil d'État a rendu l'avis no 75.4999/3 le 18 mars 2024, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

**Initiateur**

Le présent arrêté est proposé par la ministre flamande de l'Administration intérieure, de la Gouvernance publique, de l'Insertion civique et de l'Égalité des Chances.

Après délibération,

## LE GOUVERNEMENT FLAMAND ARRÊTE :

CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Modification du statut du personnel flamand du 13 janvier 2006*

**Article 1<sup>er</sup>.** Dans le statut du personnel flamand du 13 janvier 2006, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 février 2023, la partie I<sup>re</sup>, comportant les articles I 1 à I 23, est remplacée par ce qui suit :

« Partie I<sup>re</sup>. Champ d'application et dispositions générales

**TITRE 1<sup>er</sup>. — Champ d'application**

Article I 1. Le présent arrêté s'applique au personnel mentionné ci-après des services de l'Autorité flamande, à l'exception du personnel des patrimoines dotés de la personnalité juridique.

**TITRE 2. — Dispositions générales**CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Définitions*

Art. I 2. Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

- 1<sup>o</sup> les services de l'Autorité flamande :
  - a) les départements ;
  - b) les agences autonomisées internes, ci-après dénommées AAI, sans personnalité juridique, à l'exception des membres de l'Inspection de l'Enseignement ;
  - c) les AAI dotées de la personnalité juridique ;
  - d) les agences autonomisées externes de droit public, ci-après dénommées AAE, à l'exception de la Société flamande de transports en commun (Vlaamse Vervoermaatschappij -VVM) - De Lijn ;
  - e) le personnel de secrétariat des conseils consultatifs stratégiques, à l'exception du Conseil socio-économique de la Flandre (SERV), du Conseil consultatif stratégique de l'Agriculture et de la Pêche (SALV), du Conseil de Mobilité de la Flandre (MORA) et du Conseil flamand du Bien-Être, de la Santé publique et de la Famille (Vlaamse Raad WVG), ci-après dénommés les conseils ;
  - f) le personnel des services administratifs du Conseil de l'Enseignement communautaire, ci-après dénommé l'Enseignement communautaire ou l'établissement ;
- 2<sup>o</sup> un ministère flamand : le département et l'AAI sans personnalité juridique d'un domaine politique ;
- 3<sup>o</sup> une entité : un département, une AAI ou une AAE ;
- 4<sup>o</sup> un domaine politique : un domaine politique homogène tel que mentionné dans l'article III.1 du décret de gouvernance du 7 décembre 2018, consistant en un ensemble de domaines stratégiques qui, tant du point de vue politique que social, constituent un tout reconnaissable et cohérent ;
- 5<sup>o</sup> conseil stratégique : le conseil du domaine politique homogène, dont la constitution et le mode de composition sont déterminés par le Gouvernement flamand, au sein duquel les niveaux politique et administratif se concertent et qui soutient le Gouvernement dans la direction du domaine politique ;
- 6<sup>o</sup> marché du travail interne : les mouvements de personnel au sein des services de l'Autorité flamande ;
- 7<sup>o</sup> agent : le fonctionnaire et le contractuel ;
- 8<sup>o</sup> fonctionnaire : tout agent admis à un stage en vue d'une nomination à titre définitif ou nommé à titre définitif ;
- 9<sup>o</sup> contractuel : tout agent engagé aux termes d'un contrat de travail ;



- 10° chef hiérarchique : le chef d'une entité, du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique ou de l'Enseignement communautaire qui exerce l'autorité hiérarchique et fonctionnelle sur le personnel de cette entité, de ce conseil ou de cet établissement.
- Le gouverneur est le chef hiérarchique des agents de la division provinciale concernée du service des gouverneurs ;
- 11° autorité investie du pouvoir de nomination : le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement, pour le fonctionnaire ;
- 12° autorité de recrutement :
- le Gouvernement flamand, sur la proposition du donneur d'ordre, pour les fonctions de management et de chef de projet de niveau N et pour le directeur général et, sur la proposition du conseil consultatif stratégique, pour le chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique ;
  - le conseil d'administration, pour les AAE qui, en vertu de leur décret constitutif, désignent elles-mêmes le chef de l'agence et, le cas échéant, le directeur général et pour l'Enseignement communautaire ;
  - le chef hiérarchique, pour l'agent contractuel ;
- 13° donneur d'ordre :
- le ministre flamand fonctionnellement compétent, pour les départements, les AAI et les AAE autres que celles mentionnées ci-après ;
  - le conseil d'administration, pour les AAE qui, en vertu de leur décret constitutif, désignent elles-mêmes le chef de l'agence et, le cas échéant, le directeur général et pour l'Enseignement communautaire ;
  - les comités d'audit, pour Audit Flandre ;
  - le conseil consultatif stratégique, pour le personnel de secrétariat du conseil consultatif stratégique ;
- 14° le ministre flamand fonctionnellement compétent : le membre du Gouvernement flamand compétent pour les matières et le personnel d'un domaine politique, d'un conseil ou d'un établissement, ci-après dénommé ministre fonctionnel ;
- 15° plan de personnel : l'inventaire des fonctions nécessaires pour atteindre, au sein d'une entité donnée, un objectif déterminé par le biais de processus bien définis ;
- 16° fonction du personnel : l'Agence de la Fonction publique ;
- 17° employeur :
- la Communauté flamande, pour les agents d'un département ou d'une AAI sans personnalité juridique
  - les AAI dotées de la personnalité juridique et
  - les AAE
- pour les agents dépendant de ces entités,
- le conseil consultatif stratégique
  - l'Enseignement communautaire
- pour les agents dépendant de ce conseil ou de cet établissement ;
- 18° le ministre flamand qui a la Gouvernance publique dans ses attributions : le ministre flamand qui a la politique générale en matière de personnel et de développement de l'organisation dans ses attributions ;
- 19° sélectionneur :
- l'Agence de la Fonction publique, qui rend un avis au sujet du processus de sélection ;
  - le chef hiérarchique, dans les cas prévus par le présent arrêté ;
  - le sélectionneur compétent au sein de l'entité pour les fonctions spécifiques à l'entité.
- 20° cadre hiérarchique : un organe de concertation en matière de personnel et de développement de l'organisation ;
- 21° fonction : l'ensemble des tâches et activités confiées à un agent au sein d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement ;
- 22° fonction non attribuable : une fonction qui ne peut pas être attribuée à la matrice des fonctions au moyen de la méthodologie de pondération propre à l'organisation ;
- 23° poids de la fonction : le poids qui est attribué à une fonction par application de la méthodologie de pondération propre à l'organisation, exprimé dans une classe de fonctions sur la base de la notation de critères de classification. Le poids de la fonction est exprimé dans une classe de fonctions de la matrice des fonctions ;
- 24° méthodologie de pondération propre à l'organisation : un outil de classification automatisée qui classe une fonction dans une classe de fonctions de la matrice des fonctions par la notation de critères de classification. La méthodologie fait l'objet d'une procédure d'entretien périodique ;
- 25° matrice des fonctions : un cadre indiquant les familles et les classes de fonctions, repris à l'annexe 13 jointe au présent arrêté. Sur la base de la classification des fonctions, un ordre est établi au sein des familles de fonctions et entre elles en reliant les fonctions aux classes de fonctions. La matrice des fonctions fait l'objet d'une procédure d'entretien périodique ;
- 26° classe de fonctions : un groupe de fonctions de poids équivalent ;
- 27° famille de fonctions : un groupe de fonctions dont les activités et les étapes du processus sont similaires. Chaque famille de fonctions est subdivisée en plusieurs classes de fonctions suivant la complexité de la fonction ;
- 28° envoi sécurisé : l'un des modes de signification suivants :
- une lettre recommandée ;
  - une remise contre récépissé ;
- 29° titre d'expérience : un titre d'expérience tel que mentionné dans l'article 4 du décret du 30 avril 2004 relatif à l'obtention d'un titre de compétence professionnelle, au sujet duquel un protocole est conclu au sein du Comité sectoriel XVIII étant donné sa pertinence pour les services de l'Autorité flamande ;
- 30° certification professionnelle : une certification professionnelle telle que mentionnée dans l'article 2, 4°, du décret du 30 avril 2009 relatif à la structure des certifications, délivrée par un établissement agréé par la Communauté flamande ;
- 31° accompagnateur du parcours d'apprentissage : l'accompagnateur de parcours mentionné dans l'article 3, 16°, du décret du 10 juillet 2008 relatif au système d'apprentissage et de travail en Communauté flamande ;
- 32° protocole d'intégration : un document contenant des accords sur des mesures de soutien à l'emploi d'un agent en situation de handicap ou atteint d'une maladie chronique ;
- 33° enfant placé : l'enfant pour lequel l'agent ou le partenaire cohabitant a été désigné, dans le cadre du placement familial, par l'une des instances suivantes :
- le tribunal ;

- b) un service de placement familial agréé par la communauté compétente ;
- c) les services communautaires compétents pour la protection de la jeunesse ;
- 34° père et mère d'accueil : le parent d'accueil qui a été désigné, dans le cadre du placement familial, par l'une des instances suivantes :
  - a) le tribunal ;
  - b) un service de placement familial agréé par la communauté compétente ;
  - c) les services communautaires compétents pour la protection de la jeunesse ;
- 35° fonction d'autorité : une fonction par laquelle la compétence de décision unilatéralement contraignante vis-à-vis de tiers découle directement de la fonction et touche aux droits fondamentaux de tiers ;
- 36° jour ouvrable : tous les jours autres que les jours fériés légaux ou les dimanches.

#### CHAPITRE 2. — *Délégation*

Art. I 3. Sauf stipulation contraire dans le présent arrêté, un agent peut déléguer toutes les compétences qui lui sont attribuées par le présent arrêté aux agents placés sous son autorité.

Un chef hiérarchique peut déléguer les compétences qui lui sont attribuées par le présent arrêté au chef du centre des services relatifs à l'Administration du personnel.

Le chef de division du centre des services relatifs à l'Administration du personnel signe le plan de leasing vélo, qui contient tous les accords entre employeur et travailleurs concernant l'octroi et l'utilisation de vélos dans le cadre du leasing vélo tel que prévu à l'article VII 109undecies.

Le chef hiérarchique d'une entité d'un ministère flamand peut déléguer les compétences qui lui sont attribuées dans le présent arrêté en matière d'accidents du travail, d'accidents sur le chemin du travail et de maladies professionnelles à un autre chef hiérarchique d'une entité d'un ministère flamand.

Les compétences ainsi attribuées ou transférées par délégation sont également exercées par les agents qui sont chargés d'assurer l'intérim de la fonction ou qui remplacent le titulaire en cas d'absence temporaire ou d'empêchement.

#### CHAPITRE 3. — *Plan de personnel*

Art. I 4. Le chef hiérarchique détermine les besoins en personnel quantitatifs et qualitatifs de son entité, conseil ou établissement, dans un plan de personnel.

#### CHAPITRE 4. — *Classement des grades*

Art. I 5. § 1<sup>er</sup>. Le classement hiérarchique des grades comprend quatre niveaux et seize rangs. L'annexe 3 fixe le classement hiérarchique des grades.

§ 2. Le grade est le titre qui situe un agent dans un rang. Le rang situe un grade à l'intérieur de son niveau.

§ 3. Chaque rang est désigné par une lettre et un chiffre. La lettre indique le niveau, le chiffre situe le rang dans son niveau.

Les quatre niveaux comprennent les rangs suivants :

- 1° niveau A : sept rangs, numérotés A1, A2, A2M, A2E, A2A, A2L et A3 ;
- 2° niveau B : trois rangs, numérotés B1, B2 et B3 ;
- 3° niveau C : trois rangs, numérotés C1, C2 et C3 ;
- 4° niveau D : trois rangs, numérotés D1, D2 et D3.

À l'intérieur de chaque niveau, les rangs sont numérotés selon leur place dans la hiérarchie, le chiffre le plus élevé étant attribué au rang le plus élevé.

À l'intérieur du niveau A :

- 1° le rang A2L est plus élevé que le rang A2A ;
- 2° le rang A2A est plus élevé que le rang A2E ;
- 3° le rang A2E est plus élevé que le rang A2M ;
- 4° le rang A2M est plus élevé que le rang A2.

#### CHAPITRE 5. — *Politique en matière de groupes défavorisés*

Art. I 6. Sur la proposition du ministre flamand qui a la Gouvernance publique dans ses attributions, le Gouvernement flamand fixe, pour les groupes cibles qu'il a définis, des objectifs globaux à atteindre que le ministre fonctionnel convertit en objectifs à atteindre par domaine politique.

Tant que les objectifs par groupe cible fixés par le Gouvernement flamand ne sont pas atteints, la priorité est donnée, en cas d'équivalence, au candidat issu du groupe sous-représenté.

Art. I 7. § 1<sup>er</sup>. Au maximum 1 % des emplois, exprimés en équivalents temps plein (ETP), de chaque domaine politique est réservé aux personnes atteintes d'un handicap à l'emploi qui ont droit à une subvention du coût salarial de longue durée dans l'économie régulière ou sociale. Il s'agit de personnes qui se trouvent dans l'une des situations suivantes :

- 1° les personnes auxquelles l'Agence flamande pour les personnes handicapées (« Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap ») a attribué un champ d'assistance W2 ou W3 ;
- 2° les personnes au sujet desquelles l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle (« Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding ») décide qu'elles ont droit, pour une durée indéterminée, à des Mesures particulières d'aide à l'emploi (« Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen-BTOM).
- 3° les personnes au sujet desquelles l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle décide qu'elles recevront un avis « travail adapté collectif » ou qu'elles ont besoin de mesures d'aide à l'emploi pour le travail adapté dans le cadre de l'intégration individuelle pour une période de cinq ans.

§ 2. En cas de recrutement dans un emploi réservé, le service Politique en matière de diversité de l'Agence de la Fonction publique établit un protocole d'intégration.

#### CHAPITRE 6. — *Ancienneté de service*

Art. I 8. § 1<sup>er</sup>. L'ancienneté de service correspond aux services effectifs que le fonctionnaire a prestés auprès de l'autorité en quelque qualité que ce soit.

§ 2. Dans le présent article, on entend par « autorité » :

- 1° les services de l'Autorité flamande ;
- 2° les services et institutions de l'État belge ;
- 3° les services et institutions des communautés et régions ;
- 4° les services et institutions de l'Union européenne et/ou de l'Espace économique européen ;

- 5° les services et institutions d'un État membre de l'Espace économique européen ;
- 6° les provinces, les communes et les CPAS de Belgique.

Art. I 9. Sont considérés comme « services effectifs » :

- 1° les périodes pendant lesquelles le traitement continue à être payé en vertu du présent arrêté ou, à défaut de traitement, le droit à un traitement ou l'avancement de traitement est conservé ;
- 2° pour l'application de l'article I 8, § 1<sup>er</sup> : les périodes auprès des services de l'Autorité flamande et des autres autorités mentionnées dans l'article I 8, § 2.

Art. I 10. L'ancienneté de service est exprimée en années et mois civils complets. Elle commence le premier jour d'un mois.

Les parties de mois sont additionnées et ajoutées au nombre de mois complets au moment du calcul de l'ancienneté utile.

#### CHAPITRE 7. — Remplacement temporaire et droit de retour

Art. I 11. § 1<sup>er</sup>. En cas d'absence temporaire ou d'empêchement, le chef hiérarchique désigne l'agent qui le remplace.

§ 2. Un fonctionnaire qui est absent à temps plein suite à la prise d'un congé dispose d'un droit de retour à l'entité, au conseil ou à l'établissement d'origine.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, un droit de retour à l'emploi initial existe pour :

- 1° les titulaires de fonctions du cadre moyen qui sont en congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un cabinet ou pour un projet approuvé par le Gouvernement flamand ;
- 2° l'agent qui accomplit temporairement, au sein de l'entité, du conseil ou de l'établissement, des tâches supplémentaires ou plus lourdes augmentant temporairement le poids de la fonction ;
- 3° le fonctionnaire absent à temps plein pendant six mois maximum ou absent à la suite d'un mentionné dans la partie X, titre 2, 3, 4, 6 ou 6bis ;
- 4° au terme d'un allègement temporaire volontaire des fonctions.

#### CHAPITRE 8. — Fixation de la résidence administrative

Art. I 12. § 1<sup>er</sup>. La résidence administrative est la commune où l'agent exerce ses fonctions à titre principal ou la commune la plus centrale possible de son ressort.

§ 2. En ce qui concerne l'agent dont le rang est inférieur ou égal à A2A ou dont l'échelle de traitement correspond à un rang inférieur ou égal à A2A, le chef hiérarchique peut :

- 1° fixer la résidence administrative si, pour des raisons de service, celle-ci ne coïncide pas avec la commune où se situe l'administration centrale ou le service extérieur ;
- 2° modifier la résidence administrative.

§ 3. Pour les fonctions de niveau N et de directeur général, cette compétence est exercée par l'autorité de recrutement.

§ 4. La résidence administrative est fixée et modifiée en accord avec l'agent contractuel concerné.

#### CHAPITRE 9. — Règlement de travail

Art. I 13. § 1<sup>er</sup>. Le chef hiérarchique arrête le règlement de travail pour son entité, son conseil ou son établissement, tout en conservant la possibilité de faire arrêter un règlement de travail complémentaire pour une sous-entité par le chef de cette sous-entité.

§ 2. Pour chaque entité, conseil ou établissement, la règle générale de la semaine de travail de trente-huit heures s'applique aux emplois à temps plein.

Le régime de travail est fixé dans le règlement de travail.

#### CHAPITRE 10. — Arrêtés spécifiques aux agences

Art. I 14. Sans préjudice de l'application des dispositions du présent arrêté, le Gouvernement flamand peut, sur la proposition du ministre fonctionnel et après accord du ministre flamand qui a la Gouvernance publique dans ses attributions, arrêter les dispositions suivantes pour chacune des AAI dotées de la personnalité juridique et des AAE mentionnées dans l'article I 2, pour les services administratifs du Conseil de l'Enseignement communautaire et pour le conseil consultatif stratégique Conseil flamand de l'Enseignement (« Vlaamse Onderwijsraad ») :

- 1° les grades spécifiques, la répartition de ces grades sur les niveaux et rangs, s'il y a lieu d'y pourvoir par recrutement et/ou promotion ou sous forme de mandat, avec mention éventuelle des conditions complémentaires et particulières en ce qui concerne la qualification professionnelle, ainsi que, pour chaque grade de promotion, la liste des grades y donnant accès ;
- 2° les carrières spécifiques ;
- 3° les échelles de traitement spécifiques, les indemnités spécifiques, les allocations et les avantages sociaux ;
- 4° les régimes spécifiques pour des catégories de personnel spécifiques ;
- 5° les dispositions transitoires spécifiques.

### TITRE 3. — Dispositions organisationnelles générales

#### CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — Organes statutaires et commission de recours

Art. I 15. Au sein de chaque domaine politique, le conseil stratégique constitue les organes exerçant les compétences en matière de statut du personnel, tel que prévu par le présent arrêté.

Chaque conseil consultatif stratégique de même l'Enseignement communautaire constituent les organes exerçant les compétences en matière de statut du personnel de secrétariat et du personnel de ses services respectivement, tel que prévu par le présent arrêté.

Art. I 16. § 1<sup>er</sup>. Pour les services de l'Autorité flamande, une commission consultative de recours, ci-après dénommée chambre de recours, est constituée.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, la chambre de recours dispose d'un pouvoir décisif dans les cas suivants :

- 1° lorsque la chambre de recours conclut, à l'unanimité, au bien-fondé ou non de la décision contestée ;
- 2° lorsque, à la suite d'une décision unanime sur le caractère non fondé, la chambre de recours impose à l'unanimité une autre mesure appropriée éventuelle ;
- 3° lorsque la chambre de recours conclut, à la majorité, à l'irrecevabilité du recours.

Si la chambre de recours conclut à l'irrecevabilité conformément à l'alinéa 2, 3°, la décision attaquée devient ainsi définitive à compter du jour suivant l'expiration du délai d'introduction du recours.

§ 2. Le fonctionnaire peut introduire un recours contre les décisions suivantes :

- 1° l'évaluation « ralentissement de carrière » ;
- 2° l'évaluation « insuffisant » ;
- 3° le prononcé d'une sanction disciplinaire ou de la suspension dans l'intérêt du service.

Art. I 17. § 1<sup>er</sup>. Par cause, la chambre de recours est composée paritairement de membres de l'autorité et de membres des organisations syndicales représentatives représentées au Comité sectoriel XVIII Communauté flamande - Région flamande.

Les membres ont voix délibérative.

§ 2. Le ministre flamand qui a la Gouvernance publique dans ses attributions désigne les présidents qui traitent les recours.

En matière disciplinaire, de suspension dans l'intérêt du service et dans le cas d'une deuxième évaluation « insuffisant » entraînant une inaptitude professionnelle définitive, le président est un magistrat. Pour les recours dans d'autres matières, le président peut être un expert externe.

Le président a voix délibérative.

§ 3. Le chef hiérarchique de l'Agence de la Fonction publique où la chambre de recours a son siège :

- 1° organise la répartition du travail, si nécessaire en chambres ;
- 2° désigne les membres de l'autorité ;
- 3° désigne les secrétaires parmi les agents de l'Agence de la Fonction publique ;
- 4° veille à ce que, lors de la composition effective par affaire, deux tiers maximum des membres soient du même sexe.

Art. I 18. Le règlement d'ordre intérieur de la chambre de recours est arrêté par une assemblée paritaire de délégués de l'autorité et des organisations syndicales, convoqués par un président.

Le règlement est arrêté valablement si la majorité des membres convoqués est présente.

Art. I 19. Le règlement d'ordre intérieur prévoit au moins :

- 1° la validité de la délibération ;
- 2° les règles de procédure ;
- 3° le droit de récusation du requérant ;
- 4° le mode de notification des avis.

Art. I 20. § 1<sup>er</sup>. La chambre de recours entend le fonctionnaire avant de formuler un avis motivé.

Sauf empêchement légitime, le requérant comparaît en personne. Pour sa défense, il peut se faire assister d'une personne de son choix ou, en cas d'empêchement légitime, se faire représenter par cette personne de son choix.

§ 2. Si, sauf cas de force majeure, le fonctionnaire, bien que convoqué conformément aux prescriptions, ne comparaît pas sans motif valable ou ne se fait pas représenter en cas d'absence légitime, il est réputé renoncer à son recours. Dans ce cas, le prononcé ou la décision avant le recours devient le prononcé définitif ou la décision définitive.

§ 3. Sauf stipulation contraire dans le présent arrêté, le recours est suspensif.

Art. I 21. § 1<sup>er</sup>. Un jeton de présence de 150 euros est octroyé aux présidents de la chambre de recours par séance d'une demi-journée. Ce jeton de présence suit l'évolution de l'indice santé conformément à la loi du 1<sup>er</sup> mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public, telle que modifiée par l'arrêté royal no 178 du 30 décembre 1982 et sans préjudice de l'article 2 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays.

§ 2. Les présidents et les membres de l'autorité et des organisations syndicales reçoivent une indemnité de déplacement et de repas conformément au régime applicable aux fonctionnaires des services de l'Autorité flamande.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les présidents reçoivent un billet de train aller-retour en première classe ou sa contrevaletur.

#### CHAPITRE 2. — *Le Comité de qualité de sélection*

Art. I 22. § 1<sup>er</sup>. Le Comité de qualité de sélection conseille les services de l'Autorité flamande sur l'intégrité, la déontologie et la qualité de la politique de sélection et de reclassement.

Le Comité de qualité de sélection se compose de cinq membres désignés par le Gouvernement flamand.

§ 2. Le Comité de qualité de sélection rédige un règlement d'ordre intérieur contenant les règles relatives au fonctionnement du Comité de qualité de sélection.

§ 3. Les membres externes du Comité de qualité de sélection reçoivent un jeton de présence de 71,42 euros par séance.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, un jeton de présence de 150 % du montant visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est octroyé au président.

Les jetons de présence mentionnés dans le présent article suivent l'évolution de l'indice santé conformément à la loi du 1<sup>er</sup> mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public, telle que modifiée par l'arrêté royal no 178 du 30 décembre 1982 et sans préjudice de l'article 2 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays.

§ 4. Les membres du Comité de qualité de sélection ont droit à une indemnité pour frais de déplacement conformément aux articles VII 80 à VII 82.

#### TITRE 4 — *Dispositions transitoires et abrogatoires*

Art. I 23. Les recours introduits devant une chambre de recours avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté sont poursuivis selon la réglementation en vigueur à cette date

Le prononcé définitif après recours se fait conformément au présent arrêté. ».

**Art. 2.** Dans le même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 février 2023, la partie III, comportant les articles III 1 à III 33, est remplacée par ce qui suit :

« Partie III. La carrière

CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Dispositions générales*Section 1<sup>re</sup>. — Le pourvoi de vacances d'emploi

Art. III 1. Une vacance d'emploi est une fonction non pourvue dans le plan de personnel de l'entité, du conseil ou de l'établissement et implique un besoin en personnel qui se situe dans un grade bien déterminé ou une échelle de traitement déterminée dans le présent arrêté ou par le ministre flamand qui a la Gouvernance publique dans ses attributions, ou, pour ce qui est grades spécifiques aux agences, dans un grade ou une échelle de traitement déterminé(e) par le Gouvernement flamand, sur la proposition du le ministre fonctionnellement compétent.

Art. III 2. § 1<sup>er</sup>. Une vacance est pourvue par un emploi contractuel.

L'autorité de recrutement détermine le type et la durée du contrat de travail, à moins que ces aspects ne soient déjà prévus par le présent arrêté ou une autre réglementation.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, une fonction d'autorité telle que mentionnée sur la liste figurant à l'annexe 4 jointe au présent arrêté est pourvue par un emploi statutaire.

Les exceptions suivantes s'appliquent à l'emploi statutaire d'une fonction d'autorité telle que visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> :

- 1° le chef hiérarchique peut pourvoir une fonction d'autorité par un emploi contractuel dans les cas suivants :
  - a) l'absence du titulaire d'une fonction d'autorité ;
  - b) un surcroît temporaire et exceptionnel de travail. L'emploi contractuel dure un an maximum et peut être exceptionnellement prorogé d'un an maximum.
- 2° l'autorité de recrutement pourvoit les fonctions d'autorité suivantes par un emploi contractuel :
  - a) les fonctions de management et de chef de projet de niveau N et de directeur général, conformément aux dispositions de la Partie V du présent arrêté ;
  - b) la fonction de Maître Architecte flamand (« Vlaamse Bouwmeester »).

§ 3. Le renouvellement ou la prorogation d'un contrat de travail existant et le remplacement d'un contrat de travail existant par un autre, sans modification d'emploi et sans sélection, se font par décision de l'autorité de recrutement et ne sont possibles que pour l'agent contractuel qui a réussi les épreuves d'un système de recrutement objectif tel que mentionné dans le chapitre 1<sup>er</sup>, section 3, et pour les sportifs de haut niveau et leur encadrement. Ce renouvellement ou cette prorogation ne peut impacter le grade, le niveau ou l'échelle de traitement de l'agent contractuel.

Par dérogation au paragraphe 3, alinéa 1<sup>er</sup>, le contrat de travail d'un agent contractuel qui a été recruté dans le cadre du paragraphe 2, alinéa 2, 1°, ne peut pas être prorogé sans préjudice de l'application du paragraphe 2, alinéa 2, 1°, b). La prorogation n'est pas non plus possible si cet agent contractuel a réussi les épreuves d'un système de recrutement objectif avec publicité générale.

Art. III 3. § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article III 2, § 1<sup>er</sup>, un fonctionnaire qui, avant le 1<sup>er</sup> juin 2024, était effectivement nommé à titre définitif ou était effectivement admis au stage statutaire auprès des services de l'Autorité flamande conserve son emploi statutaire en cas d'entrée ou de transition au sein des services de l'Autorité flamande.

§ 2. Un fonctionnaire qui, avant le 1<sup>er</sup> juin 2024, était effectivement nommé à titre définitif ou était effectivement admis au stage statutaire auprès des services de l'Autorité flamande peut passer volontairement, à partir du 1<sup>er</sup> juin 2024, à un emploi contractuel à durée indéterminée.

Ce passage équivaut à une démission volontaire de l'emploi statutaire. Par dérogation à l'article XI 6, le fonctionnaire ne doit pas prêter de préavis ni payer d'indemnité de rupture.

§ 3. Pour l'application de la présente partie, le fonctionnaire admis au stage statutaire à partir du 1<sup>er</sup> juin 2024 dans un emploi déclaré vacant avant le 1<sup>er</sup> juin 2024 est assimilé à un fonctionnaire admis au stage statutaire avant le 1<sup>er</sup> juin 2024.

Art. III 4. § 1<sup>er</sup>. Le chef hiérarchique choisit de pourvoir une vacance soit :

- 1° par recours au marché du travail interne, en optant pour la mobilité horizontale et/ou la promotion ;
- 2° par recrutement sur le marché du travail externe, combiné à la mobilité horizontale, à la promotion et à la mobilité externe.

Les candidats internes entrant en ligne compte pour poser leur candidature via la procédure de mobilité horizontale sont exclus de la participation à la sélection par recrutement externe.

§ 2. Si le chef hiérarchique recourt à plusieurs procédures pour pourvoir une vacance d'emploi, les candidats éligibles sont soumis à la même sélection.

Le sélectionneur établit le programme et les modalités de la sélection.

Art. III 5. Le chef hiérarchique qui décide de pourvoir une vacance de son entité, conseil ou établissement peut adresser son appel aux candidats de sa propre entité, de son propre conseil ou de son propre établissement, du domaine politique concerné ou de tous les domaines politiques s'il fait appel au marché du travail interne par :

- 1° une procédure de promotion au sein du niveau ;
- 2° la mobilité horizontale ;
- 3° la désignation au mandat de conseiller en prévention-coordonateur ;
- 4° la désignation temporaire de concierge.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'appel peut être adressé aux agents de l'agence Grandir et de l'agence Grandir Régie conjointement.

S'il choisit de pourvoir la vacance par le biais d'une promotion par accession à un niveau supérieur, le chef hiérarchique adresse un appel aux candidats de tous les domaines politiques.

Pour l'application du marché du travail interne, l'Enseignement communautaire et le Conseil flamand de l'Enseignement sont réputés faire partie du domaine politique de l'Enseignement et de la Formation tandis que le Conseil consultatif stratégique de l'Aménagement du Territoire et du Patrimoine immobilier et le Conseil flamand de l'Environnement et de la Nature sont réputés faire partie du domaine politique de l'Environnement et de l'Aménagement du Territoire.

## Section 2. — Le sélectionneur

Art. III 6. L'Agence de la Fonction publique est le sélectionneur pour les sélections contractuelles et statutaires auprès des services de l'Autorité flamande.

La compétence exclusive visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne s'applique pas aux sélections pour les fonctions suivantes :

- 1° les fonctions pour lesquelles le chef hiérarchique peut agir lui-même en tant sélectionneur conformément à l'article III 18, § 1<sup>er</sup>, dans la mesure où il ne s'agit pas de fonctions d'autorité ;
- 2° les fonctions figurant sur la liste des fonctions spécifiques aux entités établie par le ministre flamand qui a la Gouvernance publique dans ses attributions.

*Section 3. — La sélection par un système de recrutement objectif*

Art. III 7. § 1<sup>er</sup>. Les prescriptions relatives au sélectionneur mentionnées dans le présent arrêté et les critères de qualité pour les sélectionneurs et les sélections imposés par le ministre flamand qui a la Gouvernance publique dans ses attributions sont repris, dans le cas d'un sélectionneur de droit privé, dans un accord de coopération entre le sélectionneur et le Gouvernement flamand.

Dans le cas d'un sélectionneur externe, les critères de qualité pour les sélectionneurs et les sélections imposés par le ministre flamand qui a la Gouvernance publique dans ses attributions sont repris dans le marché public entre le sélectionneur et le représentant de l'Autorité flamande.

§ 2. Sur la base des besoins en personnel des chefs hiérarchiques, le sélectionneur organise les sélections comparatives nécessaires selon un système qui, sur le fond et la forme, offre les garanties nécessaires en termes d'égalité de traitement, d'interdiction de l'arbitraire, d'indépendance et d'impartialité.

Art. III 8. Chaque vacance d'emploi est au moins publiée sur le site web du VDAB ou sur le site web Werken voor Vlaanderen, en tenant compte d'un délai raisonnable entre sa publication et la date limite d'introduction des candidatures, tel que fixé par le ministre flamand qui a la Gouvernance publique dans ses attributions.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> :

- 1° les vacances de fonctions à l'étranger, qui s'adressent à des candidats résidant à l'étranger sont publiées dans le pays en question ;
- 2° les vacances d'emplois réservés sont publiées au sein du groupe défavorisé de personnes atteintes d'un handicap à l'emploi qui ont droit à une subvention du coût salarial de longue durée dans l'économie régulière ou sociale.

Art. III 9. Le sélectionneur organise la sélection pour une fonction en concertation avec le chef hiérarchique.

En concertation avec le chef hiérarchique, le sélectionneur exclut de la participation à la sélection les candidats qui ne satisfont pas aux conditions statutaires ou aux conditions du règlement de sélection.

Le sélectionneur évalue, en concertation avec le chef hiérarchique, les compétences et autres exigences qui, conformément à la description de fonction, sont nécessaires à la fonction, compte tenu des besoins spécifiques de l'entité ou de la sous-entité.

Chaque sélection peut comporter plusieurs épreuves. Les motifs d'une éventuelle exclusion fondée sur une épreuve ou sélection sont communiqués aux candidats.

Art. III 10. Le sélectionneur arrête, par sélection, un règlement de sélection en concertation avec le chef hiérarchique.

Le règlement de sélection règle au moins les diplômes, certificats d'études, certifications professionnelles, titres d'expérience ou titres d'accès qui donnent accès à la procédure de sélection, la date à laquelle il doit avoir été satisfait aux conditions, le nombre et la nature des épreuves et les critères selon lesquels l'aptitude ou la réussite seront évaluées.

Le règlement de sélection règle également, le cas échéant :

- 1° une éventuelle présélection en fonction du nombre de candidats ;
- 2° une procédure restreinte éventuelle ;
- 3° la composition du jury dont le chef hiérarchique fait au moins partie lors d'épreuves de sélection internes ;
- 4° les règles relatives au classement ;
- 5° la durée de validité de la réserve ;
- 6° la perte et le maintien d'une place dans la réserve ;
- 7° la possibilité d'organiser une épreuve supplémentaire en vue de pourvoir une vacance supplémentaire pour la même fonction ou une fonction analogue.

En application de l'article III 16, § 2, le règlement de sélection précise que les candidats ne disposant pas des diplômes, certificats d'études, certifications professionnelles, titres d'expérience ou titres d'accès mentionnés dans le règlement de sélection peuvent aussi poser leur candidature et, le cas échéant, quelle autre pièce justificative les candidats doivent produire pour avoir accès à la procédure de sélection.

Dans le cas de l'agence Grandir et de l'agence Grandir Régie, le chef hiérarchique visé à l'alinéa 3, 3°, peut siéger dans le jury pour les deux agences.

Art. III 11. Le chef hiérarchique choisit, parmi les candidats aptes, celui qui, selon lui, est le plus apte pour la fonction ou bien n'opérera exceptionnellement aucun choix s'il estime qu'aucun des candidats aptes ne satisfait aux exigences de profil. La décision de sélection motivée tient compte des éléments suivants :

- 1° la candidature ;
- 2° la description de fonction de la vacance et du profil souhaité ;
- 3° les adaptations raisonnables éventuelles ;
- 4° l'évaluation de l'épreuve ou des épreuves de sélection éventuelles.

Les chefs hiérarchiques concernés peuvent prolonger de commun accord la durée d'une réserve qui a été constituée pour une ou plusieurs entités ou un ou plusieurs conseils ou établissements. Le chef hiérarchique de l'Agence de la Fonction publique peut prolonger la durée d'une réserve qui a été constituée pour tous les services de l'Autorité flamande.

*Section 4. — Pas de nouvelles épreuves inutiles*

Art. III 12. § 1<sup>er</sup>. Moyennant le consentement du candidat, le sélectionneur peut, en concertation avec l'autorité de recrutement ou investie du pouvoir de nomination ou le chef hiérarchique et compte tenu de la comparabilité des épreuves et des résultats d'épreuves, décider de ne pas soumettre un candidat à de nouvelles épreuves pour certaines compétences et/ou autres exigences qui, conformément au règlement de sélection, sont nécessaires à la fonction, si les résultats d'une procédure de sélection antérieure ne remontant pas à plus de sept ans sont disponibles, qui permettent d'évaluer le candidat sur ces compétences ou exigences, quels que soient le grade ou fonction ou le type de procédure pour lesquels l'épreuve précédente a été réalisée.

Le sélectionneur détermine les composantes de la sélection auxquelles le candidat doit encore participer pour pouvoir évaluer l'ensemble des compétences et autres exigences qui, conformément à la description de fonction, sont nécessaires à la fonction.

§ 2. Un candidat peut demander au sélectionneur, indépendamment des résultats d'épreuves antérieures, à être soumis à de nouvelles épreuves pour certaines compétences et/ou autres exigences qui, conformément à la description de fonction, sont nécessaires à la fonction. Le sélectionneur ne tient compte que des résultats de nouvelles épreuves.

§ 3. Seuls les résultats d'épreuves de sélections qui sont basées sur le modèle de compétence de l'Autorité flamande et qui répondent aux critères de qualité pour les sélectionneurs et les sélections tels que fixés par le ministre flamand qui a la Gouvernance publique dans ses attributions entrent en ligne de compte pour être réutilisés.

CHAPITRE 2. — *Entrée**Section 1<sup>re</sup>. — Recrutement externe*

Art. III 13. Le recrutement externe est le recrutement d'un candidat sur le marché du travail externe au moyen d'un contrat de travail ou par l'admission au stage statutaire.

Le marché du travail externe n'est pas accessible à l'agent qui peut poser sa candidature par mobilité horizontale et aux candidats qui peuvent faire appel à la mobilité externe.

*Section 2. — Conditions d'admission*

Art. III 14. § 1<sup>er</sup>. Les conditions générales d'admission suivantes régissent l'accès à une fonction auprès des services de l'Autorité flamande :

- 1° être d'une conduite qui répond aux exigences de l'emploi visé ;
- 2° jouir des droits civils et politiques ;
- 3° satisfaire à la condition de nationalité ;
- 4° satisfaire aux exigences posées par les lois sur l'emploi des langues en matière administrative ;
- 5° être médicalement apte à la fonction à exercer, conformément à la législation relative au bien-être des travailleurs au travail.

§ 2. Le ministre flamand qui a la Gouvernance publique dans ses attributions détermine les organismes compétents et la procédure de contrôle pour l'aptitude médicale requise.

§ 3. Sans préjudice de l'application du paragraphe 2, le conseiller en prévention-médecin du travail du Service Externe de Prévention et de Protection au Travail contrôle l'aptitude physique requise pour certaines catégories définies d'agents conformément aux dispositions fédérales.

*Section 3. — Conditions de recrutement*

Art. III 15. Les conditions générales de recrutement en tant qu'agent des services de l'Autorité flamande sont les suivantes :

- 1° être en possession du diplôme, du certificat d'études ou de la certification professionnelle correspondant au niveau administratif de la fonction à pourvoir, conformément à l'annexe 2, ou être en possession du titre d'expérience ou du titre d'accès mentionné dans l'article III 16, § 2, pour la même fonction ;
- 2° réussir une sélection comparative par un système de recrutement objectif.

Art. III 16. § 1<sup>er</sup>. Préalablement au recrutement, le chef hiérarchique peut déroger à la condition mentionnée dans l'article III 15, 1<sup>o</sup>, si la fonction à pourvoir figure sur la liste des fonctions critiques au sein des services de l'Autorité flamande établie par le ministre flamand qui a la Gouvernance publique dans ses attributions sur avis des sélectionneurs.

§ 2. Préalablement à la sélection, le chef hiérarchique peut en outre inclure dans le règlement de sélection, par décision motivée faisant apparaître une présomption raisonnable de plus-value de cette procédure, que, par dérogation à l'article III 15, 1<sup>o</sup>, les personnes qui ne disposent pas du diplôme, du certificat d'études, du titre d'expérience, du titre d'accès ou de la certification professionnelle, peuvent aussi poser leur candidature à la fonction. Elles n'ont accès à la procédure de sélection qu'après l'obtention d'un titre d'accès délivré par le VDAB, après évaluation de leurs compétences comme prévu ci-après. Le titre d'accès du VDAB est valable sept ans pour la même fonction auprès des services de l'Autorité flamande.

Dans le cas d'un candidat qui ne dispose pas d'un diplôme, d'un certificat d'études, d'un titre d'expérience, d'un titre d'accès ou d'une certification professionnelle tels que mentionnés dans le règlement de sélection, un portfolio est évalué. Le candidat répertorie dans le portfolio ses connaissances, aptitudes et attitudes pertinentes pour la fonction qu'il était au moyen d'un maximum de pièces justificatives.

Le VDAB désigne, par vacance d'emploi, des évaluateurs disposant de l'expertise nécessaire pour évaluer des portfolios. Le chef hiérarchique détermine, conjointement avec le VDAB et le sélectionneur, les compétences à prouver sur la base desquelles l'évaluation du portfolio est effectuée.

Après une évaluation positive d'un portfolio, le VDAB délivre le titre d'accès susmentionné. Le titre d'accès mentionne la fonction pour laquelle il est valable, les compétences qui ont été évaluées à quel niveau ainsi que la date de prise d'effet et la durée de validité du titre d'accès.

Le ministre flamand qui a la Gouvernance publique dans ses attributions peut préciser d'autres conditions.

§ 3. Un agent interne qui remplit une fonction relevant du même niveau que la fonction vacante ne doit pas satisfaire à la condition mentionnée dans l'article III 15, 1<sup>o</sup>, à moins que des conditions de diplôme spécifiques n'aient été prévues.

Art. III 17. Les niveaux administratifs et les diplômes ou certificats correspondants sont :

- 1° niveau A : diplôme de master ;
- 2° niveau B : diplôme de bachelier ;
- 3° niveau C : enseignement secondaire ou enseignement y assimilé ;
- 4° niveau D : pas d'obligation de diplôme.

Art. III 18. § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article III 4, § 1<sup>er</sup>, à l'article III 6, alinéa 1<sup>er</sup>, et à l'article III 15, 2<sup>o</sup>, pour le pourvoi d'une vacance contractuelle dans les cas ci-dessous, le chef hiérarchique peut agir en tant que sélectionneur, une combinaison de procédures n'est pas requise et il n'y a pas d'obligation pour le candidat de réussir une sélection comparative par un système de recrutement objectif :

- 1° remplacement d'un agent absent dont l'absence n'excède pas un an ;
- 2° exécution d'un contrat de travail pour une durée déterminée d'un an maximum, qui peut être exceptionnellement prorogé d'un an maximum sans sélection ;
- 3° personnel exerçant des fonctions à l'étranger ;
- 4° sportifs de haut niveau et leur encadrement ;
- 5° bourses de doctorat.

§ 2. Le régime mentionné dans le paragraphe 1<sup>er</sup> s'applique par analogie au pourvoi d'une fonction d'autorité de façon contractuelle conformément à l'article III 2, § 2, alinéa 2.

Art. III 19. Par dérogation à l'article III 4, § 1<sup>er</sup>, il n'y a pas d'obligation de combinaison de procédures en cas de renouvellement, de prorogation ou de remplacement d'un contrat de travail existant sans modification d'emploi ou sans sélection.

Art. III 20. § 1<sup>er</sup>. Le chef hiérarchique peut fixer des conditions particulières de recrutement pour une fonction, conformément à la description de fonction et au profil de compétences et après concertation avec le sélectionneur.

§ 2. Les conditions particulières s'appliquent aux grades suivants en cas de recrutement :

Rang	Grade	Condition particulière de recrutement
A2	directeur-médecin	diplôme de master en médecine (titre professionnel de médecin) par mesure transitoire : diplôme de docteur en médecine, chirurgie et obstétrique ou diplôme de médecin
A2	directeur-vétérinaire	master en médecine vétérinaire par mesure transitoire : diplôme de vétérinaire ou de docteur en médecine vétérinaire
A2	directeur-ingénieur	tous les diplômes donnant accès au port du titre d'Ir. (master en (bio-) sciences de l'ingénieur ou assimilé). S'il y est pourvu en tant que fonction critique, en outre : 1° tous les diplômes donnant accès au port du titre d'Ing. (master en sciences industrielles ou assimilé) ; 2° doctorat en (bio-)sciences de l'ingénieur.
A2	directeur scientifique	être titulaire d'un diplôme de docteur avec thèse ou d'un diplôme ou certificat reconnu comme équivalent en application des directives de l'Union européenne ou d'un accord bilatéral
A2	conseiller-médecin	diplôme de master en médecine (titre professionnel de médecin) par mesure transitoire, soit : 1° diplôme de docteur en médecine, chirurgie et obstétrique ; 2° diplôme de médecin.
A2	conseiller-vétérinaire	master en médecine vétérinaire par mesure transitoire, soit : 1° diplôme de vétérinaire ; 2° docteur en médecine vétérinaire.
A2	conseiller-ingénieur	tous les diplômes donnant accès au port du titre d'Ir. (master en (bio-)sciences de l'ingénieur ou assimilé). S'il y est pourvu en tant que fonction critique, en outre : 1° tous les diplômes donnant accès au port du titre d'Ing. (master en sciences industrielles ou assimilé) ; 2° doctorat en (bio-)sciences de l'ingénieur.
A2	chercheur (politique scientifique)	être titulaire d'un diplôme de docteur obtenu après la défense publique d'une thèse ou d'un diplôme d'ingénieur de grade académique et avoir au moins six années d'expérience utile
A1	ingénieur	tous les diplômes donnant accès au port du titre d'Ir. (master en (bio-)sciences de l'ingénieur ou assimilé). S'il y est pourvu en tant que fonction critique, en outre : 1° tous les diplômes donnant accès au port du titre d'Ing. (master en sciences industrielles ou assimilé) ; 2° doctorat en (bio-)sciences de l'ingénieur.
A1	Médecin	master en médecine (titre professionnel de médecin) par mesure transitoire, soit : 1° diplôme de docteur en médecine, chirurgie et obstétrique ; 2° diplôme de médecin.
A1	Vétérinaire	master en médecine vétérinaire par mesure transitoire, soit : 1° diplôme de vétérinaire ; 2° docteur en médecine vétérinaire.
B1	Programmeur	diplôme soit de : 1° bachelier en informatique appliquée ; 2° bachelier en en gestion de l'entreprise ; 3° bachelier en électronique-TIC ; 4° diplôme HBO 5 (enseignement supérieur professionnel) à dominante informatique. Par mesure transitoire/diplôme de gradué dans la section Informatique, la section Comptabilité-informatique, la section Programmation et la section Électronique
C1	Technicien	diplômes donnant accès au niveau C, tels que demandé dans la description de fonction pour le technicien exerçant la fonction de garde forestier ou de garde nature : certificat de gestion de la nature et forestière délivré par l'Autorité flamande, s'il est demandé dans la description de fonction

Section 4. — Admission au stage

Art. III 21. Après contrôle des conditions d'admission et de recrutement, l'autorité investie du pouvoir de nomination admet la personne qui a réussi une sélection comparative telle que mentionnée dans l'article III 15, 2°, et qui a été choisie par le chef hiérarchique à un stage dans son grade ou sa fonction et l'affecte à l'entité, au conseil ou à l'établissement concernés.

Art. III 22. § 1<sup>er</sup>. Le fonctionnaire prête serment entre les mains du chef hiérarchique lors de son admission au stage.

§ 2. Si le fonctionnaire refuse de prêter serment, son admission au stage est nulle de plein droit.



Art. III 23. Pendant le stage, le fonctionnaire ne peut, sous certaines conditions, obtenir qu'une seule fois une autre affectation au sein du domaine politique, du conseil consultatif stratégique ou de l'Enseignement communautaire ou ne peut être muté qu'une seule fois par mobilité horizontale par ou en accord avec le(s) chef(s) hiérarchique(s) concerné(s).

Après ce changement d'affectation ou après cette mutation par mobilité horizontale, un nouveau stage commence une seule fois.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, un agent statutaire occupant une fonction d'autorité ne peut pas obtenir une autre affectation dans une autre fonction d'autorité pendant son stage.

Art. III 24. Le fonctionnaire stagiaire est soumis aux droits, devoirs, incompatibilités et cumul d'activités, régime disciplinaire, positions administratives, statut pécuniaire, perte de la qualité de fonctionnaire et cessation définitive de fonctions, notamment démission volontaire et mise à la retraite, du fonctionnaire statutaire.

Art. III 25. La durée et l'évaluation du stage sont régies par les dispositions de la partie IV.

#### Section 5. — Nomination en qualité de fonctionnaire

Art. III 26. Ne peuvent être nommées fonctionnaires auprès des services de l'Autorité flamande que les personnes qui satisfont aux conditions suivantes :

- 1° remplir les conditions d'admission et satisfaire aux conditions de recrutement qui ont été fixées pour la fonction ;
- 2° avoir accompli le stage avec succès.

#### Section 6. — Mobilité externe

Art. III 27. La mobilité externe est le recrutement d'un agent d'une autorité externe ou issu du secteur de l'enseignement avec un contrat de travail.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le pourvoi d'une fonction d'autorité par mobilité externe se fait toujours selon un régime statutaire.

Seuls les grades de rang A2E, de rang A2 ou inférieur peuvent être occupés par mobilité externe. Les fonctions de niveau N, de directeur général, de chef du personnel de secrétariat, de niveau N-1 et de conseiller en prévention-coordonateur ne peuvent pas être pourvues par mobilité externe.

Un agent en stage auprès de l'autorité externe ou dans le secteur de l'enseignement n'est pas éligible à la mobilité externe.

Art. III 28. § 1<sup>er</sup>. Dans la présente section, on entend par autorité externe :

- 1° un service public fédéral, un service public fédéral de programmation ainsi que les services qui en dépendent, le Ministère de la Défense ou l'une des personnes morales mentionnées dans l'article 1<sup>er</sup>, 3°, de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique ;
- 2° les services des autres communautés et régions, des collèges des commissions communautaires et du Collège réuni de la Commission communautaire commune et les personnes de droit public qui en dépendent ;
- 3° les entités et les conseils qui n'appartiennent pas aux services de l'Autorité flamande, la Société flamande de Distribution d'Eau (« De Watergroep »), la Radio-télévision de la Flandre (« Vlaamse Radio- en Televisieomroep ») le Secrétariat Général du Parlement flamand et les institutions liées au Parlement flamand ;
- 4° les communes, les provinces, les centres publics d'action sociale, à l'exception de l'hôpital en gestion propre, les régies communales autonomes, les régies provinciales autonomes et les associations de CPAS, à l'exception des associations d'hôpitaux.

§ 2. Par secteur de l'enseignement, on entend :

- 1° les établissements de l'enseignement communautaire visés à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, du décret relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement communautaire du 27 mars 1991 ;
- 2° les établissements de l'enseignement subventionné visés à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, du décret relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné du 27 mars 1991 ;
- 3° les hautes écoles mentionnées dans l'article II 3 du Code de l'Enseignement supérieur du 11 octobre 2013 ;
- 4° les universités mentionnées dans l'article II 2 du Code de l'Enseignement supérieur du 11 octobre 2013 ;
- 5° l'Inspection de l'Enseignement visée à l'article 45 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement ;
- 6° l'inspection et l'encadrement des cours philosophiques visés dans le décret du 1<sup>er</sup> décembre 1993 relatif à l'inspection et à l'encadrement des cours philosophiques.

Art. III 29. Pour bénéficier de la mobilité externe, l'agent de l'autorité externe ou du secteur de l'enseignement doit :

- 1° remplir les conditions mentionnées dans l'article III 14 ;
- 2° être investi d'un grade, d'un rang, d'une fonction ou d'une classe de métier du même niveau que le grade ou le rang dont relève l'emploi vacant ;
- 3° répondre aux conditions spécifiques prescrites en vertu du présent arrêté pour exercer l'emploi vacant ;
- 4° répondre au profil de fonction de l'emploi ;
- 5° réussir une sélection par un système de recrutement objectif ;
- 6° prêter serment s'il s'agit d'une nomination et si l'agent n'a pas encore prêté serment auprès de l'autorité externe ou dans le secteur de l'enseignement.

Art. III 30. La durée et l'évaluation du stage sont régies par les dispositions de la partie IV.

Art. III 31. L'entité, le conseil ou l'établissement qui accorde la mobilité externe en informe le candidat et l'autorité externe à laquelle ou l'établissement d'enseignement auquel l'agent appartient.

Le candidat dispose d'un délai maximal de trois mois à compter de la décision de sélection pour prendre ses nouvelles fonctions.

### CHAPITRE 3. — Mouvements

#### Section 1<sup>re</sup>. — Mobilité horizontale

Art. III 32. La mobilité horizontale est la mutation d'un agent à une fonction du même rang ou d'un rang inférieur après avoir réussi une procédure de sélection par un système de recrutement objectif.

Art. III 33. Le chef hiérarchique annonce un emploi vacant pourvu par mobilité horizontale.

Art. III 34. Un agent n'est éligible à la mutation que s'il satisfait à l'ensemble des conditions suivantes :

- 1° il se trouve dans la position administrative d'activité de service ;
- 2° il répond aux conditions spécifiques prescrites en vertu du présent arrêté pour exercer la fonction vacante.

En cas de mutation à une fonction requérant un diplôme spécifique en vertu de l'article III 20, § 2, les mêmes conditions de diplôme s'appliquent.

Si la fonction figure sur la liste des fonctions critiques mentionnée dans l'article III 16, § 1<sup>er</sup>, le chef hiérarchique peut, préalablement à la déclaration de vacance par mobilité horizontale, déroger à la condition de diplôme mentionnée dans l'article III 15, 1°.

Art. III 35. § 1<sup>er</sup>. En cas de mutation à une autre fonction :

- 1° un agent contractuel conserve sa désignation contractuelle ;
- 2° un fonctionnaire qui, avant le 1<sup>er</sup> juin 2024, soit a effectivement été nommé à titre définitif, soit a effectivement été admis au stage statutaire conserve sa désignation statutaire ;
- 3° un fonctionnaire admis au stage statutaire à partir du 1<sup>er</sup> juin 2024 dans le cadre de l'exercice d'une fonction d'autorité conserve sa désignation statutaire si l'autre fonction est également une fonction d'autorité ;
- 4° un agent contractuel est admis au stage statutaire si l'autre fonction est une fonction d'autorité. Les dispositions de la partie IV s'appliquent à ce stage ;
- 5° un fonctionnaire admis au stage statutaire à partir du 1<sup>er</sup> juin 2024 dans le cadre de l'exercice d'une fonction d'autorité perd sa désignation statutaire si l'autre fonction ne figure pas sur la liste reprise à l'annexe 4 jointe au présent arrêté. Il reçoit un contrat de travail à durée indéterminée.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, un agent obtient, en application de l'article X 63, un congé d'office pour mission s'il est transféré à une fonction contractuelle temporaire.

§ 2. Un agent contractuel ne peut concourir pour une fonction d'autorité par mobilité horizontale que s'il a réussi les épreuves d'un système de recrutement objectif avec publicité générale tel que mentionné dans le chapitre 1<sup>er</sup>, section 3.

Si un agent contractuel prend une fonction d'autorité après mutation par mobilité horizontale, l'exigence en matière de prestation de serment mentionnée dans l'article III 22, § 1<sup>er</sup>, s'applique.

Art. III 36. L'agent sélectionné doit prendre ses nouvelles fonctions dans les trois mois à compter de la décision de sélection.

L'agent sélectionné peut refuser un emploi proposé.

Art. III 37. L'agent muté est inséré dans le statut du personnel de l'entité dans laquelle ou du conseil ou de l'établissement dans lequel il se retrouve.

Art. III 38. Les chefs hiérarchiques de l'entité, du conseil ou de l'établissement d'accueil et d'envoi signent d'office l'arrêté de mutation.

En cas de mutation du fonctionnaire stagiaire en vue d'une nomination à titre définitif, le chef hiérarchique d'accueil détermine la durée du stage conformément au chapitre 2, section 4, et à la partie IV.

#### Section 2. — Accompagnement à la réorientation

Art. III 39. § 1<sup>er</sup>. Un agent peut être accompagné en cas de réorientation vers une autre fonction lorsqu'il ne peut plus exercer sa fonction initiale pour les raisons suivantes ne relevant pas de sa responsabilité :

- 1° raisons médicales ou organisationnelles ;
- 2° disparition de la fonction ;
- 3° réorganisation ;
- 4° ne peut plus pouvoir réintégrer la fonction après une absence légitimée de longue durée de six mois minimum.

§ 2. Un agent contractuel sous contrat de remplacement ou sous contrat de travail à durée déterminée n'est pas éligible à l'accompagnement à la réorientation vers une autre fonction mentionné dans le paragraphe 1<sup>er</sup>.

Art. III 40. Pour bénéficier de l'accompagnement, une inscription se fait auprès de l'Agence de la Fonction publique à l'initiative de l'agent ou du chef hiérarchique de l'entité, du conseil ou de l'établissement de l'agent. L'Agence de la Fonction publique ne propose un accompagnement qu'une fois qu'il a été démontré que l'entité et l'agent ont déployé des efforts suffisants pour réorienter l'agent au sein même de son entité.

Art. III 41. L'Agence de la Fonction publique peut mettre un terme à l'accompagnement si l'agent n'exploite pas activement les possibilités proposées.

#### Section 3. — Promotion

Art. III 42. La promotion est l'occupation par un agent de rang A2M ou inférieur d'un emploi de rang ou de niveau supérieur après avoir réussi une procédure de sélection par un système de recrutement objectif.

Les promotions sont de deux types :

- 1° la promotion par avancement de rang dans le même niveau ;
- 2° la promotion par accession à un niveau supérieur.

Art. III 43. Le chef hiérarchique déclare vacants les emplois de promotion de rang A2E, de rang A2 ou inférieur.

Art. III 44. § 1<sup>er</sup>. En cas de promotion à une autre fonction :

- 1° un agent contractuel conserve sa désignation contractuelle ;
- 2° un fonctionnaire qui, avant le 1<sup>er</sup> juin 2024, soit a effectivement été nommé à titre définitif, soit a effectivement été admis au stage statutaire est admis à un nouveau stage statutaire. Les dispositions de la partie IV s'y appliquent ;
- 3° un fonctionnaire admis au stage statutaire à partir du 1<sup>er</sup> juin 2024 dans le cadre de l'exercice d'une fonction d'autorité est à nouveau admis au stage statutaire si l'autre fonction est également une fonction d'autorité. Les dispositions de la partie IV s'appliquent à ce stage ;
- 4° un agent contractuel est admis au stage statutaire si l'autre fonction est une fonction d'autorité. Les dispositions de la partie IV s'appliquent à ce stage ;
- 5° un fonctionnaire admis au stage statutaire à partir du 1<sup>er</sup> juin 2024 dans le cadre de l'exercice d'une fonction d'autorité perd sa désignation statutaire si l'autre fonction ne figure pas sur la liste reprise à l'annexe 4 jointe au présent arrêté. Il reçoit un contrat à durée indéterminée.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, un agent obtient, conformément à l'article X 63, un congé d'office pour mission s'il est transféré à une fonction contractuelle temporaire.

§ 2. Un agent contractuel ne peut concourir pour une fonction d'autorité par promotion que s'il a réussi les épreuves d'un système de recrutement objectif avec publicité générale tel que mentionné dans le chapitre 1<sup>er</sup>, section 3.

Si un agent contractuel prend une fonction d'autorité après promotion, l'exigence en matière de prestation de serment mentionnée dans l'article III 22, § 1<sup>er</sup>, s'applique.

Art. III 45. L'agent peut refuser une promotion.

Art. III 46. § 1<sup>er</sup>. Dans le cas d'un stage, le chef hiérarchique admet l'agent sélectionné au stage et l'affecte à l'entité, au conseil ou à l'établissement concernés au plus tard dans les trois mois à compter de la décision de sélection.

Le fonctionnaire stagiaire ne peut être promu qu'après avoir accompli avec succès le stage dans l'emploi de promotion. Les dispositions du chapitre 2, section 4, et de la partie IV s'appliquent à ce stage.

§ 2. Le fonctionnaire stagiaire qui, avant le stage, était occupé en tant que fonctionnaire est rétrogradé, en cas d'évaluation finale négative du stage, à son grade précédent après la décision définitive de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

§ 3. L'agent en congé assimilé à l'activité de service au moment de la promotion ainsi que le conseiller en prévention-coordonateur peuvent, après accord du chef hiérarchique d'accueil, poursuivre le congé ou le mandat jusqu'à la date de fin autorisée.

Art. III 47. Les candidats à un emploi de promotion doivent satisfaire aux exigences suivantes :

- 1° les exigences concernant le nombre d'années d'expérience professionnelle pertinentes mentionnées dans les articles III 48 et III 49, des prestations à temps partiel étant considérées comme des prestations à temps plein ;
- 2° les exigences concernant le grade donnant accès mentionnées dans les articles III 48 et III 49 ;
- 3° ne pas avoir un « insuffisant » à la dernière évaluation de fonctionnement ;
- 4° les exigences pour la fonction à la date mentionnée dans le règlement de sélection.

Pour être admises au stage dans l'emploi de promotion, les personnes qui ont réussi la procédure de promotion doivent satisfaire aux exigences suivantes :

- 1° se trouver en activité de service ;
- 2° ne plus être agent stagiaire.

Art. III 48 § 1<sup>er</sup>. La promotion au sein du niveau est soumise aux exigences suivantes concernant l'expérience professionnelle pertinente et le grade donnant accès :

Rang	Grade après promotion	Grade donnant accès	Expérience professionnelle pertinente requise
A2E	conseiller senior	tous les grades des rangs A2, A2M et A1	8 ans
A2	directeur-médecin	médecin	6 ans
A2	directeur-vétérinaire	vétérinaire	6 ans
A2	directeur-informaticien	informaticien	6 ans
A2	directeur-ingénieur	ingénieur attaché scientifique titulaire d'un diplôme donnant accès au grade d'ingénieur adjoint du directeur titulaire d'un diplôme donnant accès au grade d'ingénieur	6 ans
A2	Directeur	tous les grades du rang A1	6 ans
A2	directeur scientifique	attaché scientifique	6 ans
A2	conseiller-médecin	médecin	6 ans
A2	conseiller-vétérinaire	vétérinaire	6 ans
A2	conseiller-informaticien	informaticien	6 ans
A2	conseiller-ingénieur	ingénieur attaché scientifique titulaire d'un diplôme donnant accès au grade d'ingénieur adjoint du directeur titulaire d'un diplôme donnant accès au grade d'ingénieur	6 ans
A2	Conseiller	tous les grades du rang A1	6 ans
B3	spécialiste en chef dirigeant	tous grades des rangs B2 et B1	8 ans
B3	spécialiste en chef senior	tous grades des rangs B2 et B1	8 ans
B2	Programmeur en chef	tous les grades de rang B1	4 ans
B2	spécialiste en chef	tous les grades de rang B1	4 ans
C3	collaborateur en chef dirigeant	tous les grades des rangs C2 et C1	8 ans
C3	collaborateur en chef senior	tous les grades des rangs C2 et C1	8 ans
C2	Collaborateur en chef	collaborateur technicien	4 ans
C2	Technicien en chef	technicien collaborateur	4 ans

Rang	Grade après promotion	Grade donnant accès	Expérience professionnelle pertinente requise
D3	assistant en chef dirigeant	tous les grades des rangs D2 et D1	8 ans
D3	assistant en chef senior	tous les grades des rangs D2 et D1	8 ans
D2	Assistant en chef	assistant assistant technique assistant spécial	4 ans
D2	assistant technique en chef	assistant assistant technique assistant spécial	4 ans
D2	assistant spécial en chef	assistant assistant technique assistant spécial	4 ans
D2	Patron en chef	patron (D1)	2 ans

§ 2. S'il est pourvu à ces grades par recrutement externe, le candidat qui participe par recrutement externe est soumis aux mêmes conditions en matière d'expérience professionnelle pertinente requise que celles applicables au candidat qui participe par promotion au sein du niveau.

Art. III 49. La promotion au niveau supérieur est soumise exigences suivantes concernant l'expérience professionnelle pertinente et le grade donnant accès :

Rang	Grade après promotion	Grade donnant accès	Expérience professionnelle pertinente requise
A1	adjoint du directeur	tous les grades du niveau B ou C	4 ans
A1	informaticien	tous les grades du niveau B ou C	4 ans
B1	Expert	tous les grades du niveau C	4 ans
C1	Collaborateur	tous les grades du niveau D	4 ans
C1	Technicien	tous les grades du niveau D	4 ans

#### Section 4. — Changement d'affectation sans procédure de sélection

Art. III 50. § 1<sup>er</sup>. Un changement d'affectation est l'attribution d'une autre fonction sans procédure de sélection.

Il ne peut pas être pourvu à une fonction d'autorité telle que mentionnée sur la liste figurant à l'annexe 4 jointe au présent arrêté par changement d'affectation, à l'exception de l'application du paragraphe 4.

§ 2. Si le changement d'affectation entraîne, pour un agent contractuel, une modification des conditions de travail essentielles, le changement d'affectation ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'agent contractuel.

§ 3. En cas de changement d'affectation, un agent conserve son rang, son grade et son échelle de traitement.

En cas de changement d'affectation, un fonctionnaire déjà nommé ou admis au stage avant le 1<sup>er</sup> juin 2024 conserve sa qualité et est exclu de l'application du paragraphe 4.

§ 4. Les dispositions suivantes s'appliquent à un fonctionnaire admis au stage statutaire à partir du 1<sup>er</sup> juin 2024 pour exercer une fonction d'autorité telle que mentionnée sur la liste figurant à l'annexe 4 jointe au présent arrêté :

- 1° un changement d'affectation à l'initiative unilatérale du chef hiérarchique n'est possible que dans une autre fonction d'autorité telle que mentionnée sur la liste figurant à l'annexe 4 jointe au présent arrêté ;
- 2° un changement d'affectation dans une fonction autre qu'une fonction d'autorité telle que mentionnée sur la liste figurant à l'annexe 4 jointe au présent arrêté n'est possible qu'avec l'accord de l'agent concerné. Ce changement entraîne la perte de la désignation statutaire. Le chef hiérarchique propose un contrat de travail à durée indéterminée pour l'autre fonction ;
- 3° sauf stipulation contraire, un changement d'affectation dans une fonction autre qu'une fonction d'autorité telle que mentionnée sur la liste figurant à l'annexe 4 jointe au présent arrêté, qui résulte d'une modification décrétole ou d'une décision du Gouvernement flamand, entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire au terme d'une période transitoire d'au moins 2 ans. Au terme de la période transitoire, le chef hiérarchique propose un contrat de travail à durée indéterminée dans la nouvelle fonction.

§ 5. Le chef hiérarchique est compétent pour le changement d'affectation au sein de son entité, conseil ou établissement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le chef de l'agence Grandir Régie peut procéder à un changement d'affectation entre l'agence Grandir et l'agence Grandir Régie.

En cas de pourvoi de vacances d'emploi en service de jour au sein de sa propre entité, l'agent occupé en service continu en équipes est prioritaire par changement d'affectation.

§ 6. Un changement d'affectation peut aussi intervenir entre les entités. Ce n'est possible qu'avec l'accord de deux chefs hiérarchiques des entités concernées et de l'agent.

§ 7. L'agent désigné pour des tâches d'appui technique auprès d'un cabinet ministériel flamand obtient, le cas échéant, du chef hiérarchique responsable un changement d'affectation vers l'entité en charge de l'appui technique du cabinet jusqu'à la fin de l'appui technique du cabinet.

Art. III 51. Les mandataires des rangs A2A et A2 et le fonctionnaire nommé à titre définitif de rang A3 et inférieur d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement, qui sont transférés à une autre entité, un autre conseil ou un autre établissement en exécution du décret du 28 novembre 2008 réglant le transfert de membres du personnel au sein des services de l'Autorité flamande en cas de glissement de tâches ou de compétences, conservent :

- 1° leur qualité ;
- 2° leur grade ou un grade équivalent assorti de la carrière fonctionnelle correspondante ;
- 3° leur ancienneté administrative et pécuniaire ;

- 4° leurs droits en matière de promotion et leurs droits à la promotion ;
- 5° le salaire à la date du transfert et une échelle de traitement équivalente ;
- 6° les allocations, indemnités et avantages sociaux auxquels ils ont droit à la date du transfert en vertu de la réglementation dans la mesure où les conditions d'octroi sont maintenues et où ils continuent à y satisfaire.

L'agent contractuel d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement, qui est transféré à une autre entité, un autre conseil ou un autre établissement aux conditions visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, se voit proposer un contrat de travail d'une durée correspondant à la partie du contrat avec l'entité d'origine non encore échue au moment du transfert, qui garantit le maintien de ses droits contractuels existants auprès de l'entité, du conseil ou de l'établissement d'origine.

En ce qui concerne les allocations, indemnités et avantages sociaux, ce maintien n'est valable que dans la mesure où les conditions d'octroi sont maintenues et ces conditions demeurent remplies.

Art. III 52. § 1<sup>er</sup>. Un agent ne peut être muté à une autre entité, un autre conseil ou un autre établissement, sur la proposition du médiateur flamand dans le cadre de la protection du lanceur d'alerte, par un changement d'affectation, qu'après accord de l'agent et des fonctions N concernées.

Les agents contractuels, les mandataires des rangs A2A et A2 et le fonctionnaire nommé à titre définitif de rang A3 et inférieur d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement, qui sont transférés à une autre entité, un autre conseil ou un autre établissement, conservent leurs droits selon les modalités mentionnées dans l'article III 51.

§ 2. Les agents suivants d'une personne morale de droit public de la Communauté flamande ou de la Région flamande, qui ne relèvent pas du champ d'application du statut du personnel flamand, peuvent être mutés au sein d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement sur la proposition du médiateur flamand dans le cadre de la protection du lanceur d'alerte :

- 1° un fonctionnaire investi d'un grade identique ou équivalent au grade dont relève l'emploi vacant, après accord du fonctionnaire. Le fonctionnaire est nommé au grade dont relève l'emploi vacant et est classé dans l'échelle de traitement qui y est attachée, à l'échelon correspondant du nouveau grade. Le classement se fait sur la base du traitement annuel, en recherchant le même montant ou le montant immédiatement supérieur dans la nouvelle échelle de traitement ;
- 2° un agent contractuel dont l'emploi contractuel et l'échelle de traitement ou la carrière pécuniaire sont identiques ou équivalents à l'emploi contractuel vacant, après accord de l'agent contractuel. Le classement se fait sur la base du traitement annuel, en recherchant le même montant ou le montant immédiatement supérieur dans la nouvelle échelle de traitement.

#### Section 5. — Les fonctions de prévention

Art. III 53. Dans la présente section, on entend par :

- 1° chef hiérarchique :
  - a) s'il s'agit du Service Commun de Prévention et de Protection au Travail, ci-après dénommé SCPPT : le fonctionnaire dirigeant de l'Agence de la Fonction publique ;
  - b) s'il s'agit d'un Service Interne de Prévention et de Protection au Travail, ci-après dénommé SIPPT : le chef hiérarchique de l'entité, du conseil ou de l'établissement ;
- 2° comité de concertation :
  - a) s'il s'agit du SCPPT : le Comité supérieur de concertation Communauté flamande - Région flamande ;
  - b) s'il s'agit d'un SIPPT : le comité de concertation compétent ;
- 3° comité SCPPT : le comité de pilotage du SCPPT.

Art. III 54. Pour les départements, les AAI sans personnalité juridique, les AAI dotées de la personnalité juridique, les conseils et les AAE, à l'exception de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle, et le Jardin botanique de Meise, il existe un SCPPT. Les autres services de l'Autorité flamande, les cabinets des membres du Gouvernement flamand et d'autres organismes du secteur public flamand peuvent également s'y affilier.

Chaque AAE et chaque établissement dispose d'un SIPPT, à moins qu'ils ne s'affilient au SCPPT.

Par dérogation à l'alinéa 2, l'Enseignement communautaire peut, conjointement avec les groupes d'écoles, être affilié à un service commun de prévention et de protection au travail. Les lignes directrices d'un SIPPT mentionnées dans le présent arrêté s'appliquent au conseiller en prévention-coordonateur et aux conseillers en prévention de l'Enseignement communautaire qui travaillent pour ce service commun.

Art. III 55. § 1<sup>er</sup>. Un conseiller en prévention-coordonateur dirige le SCPPT.

Dès que le SIPPT compte au moins deux conseillers en prévention, un conseiller en prévention-coordonateur peut diriger le service.

§ 2. Le conseiller en prévention-coordonateur est engagé sous contrat dans un grade de rang A1 ou A2 pour un mandat de six ans. Le mandat peut être prorogé à plusieurs reprises pour la même durée. La prorogation est tacite.

En cas de mutation à la fonction de conseiller en prévention-coordonateur :

- 1° un agent contractuel conserve sa désignation contractuelle ;
- 2° un fonctionnaire qui, avant le 1<sup>er</sup> juin 2024, soit a effectivement été nommé à titre définitif, soit a effectivement été admis au stage statutaire conserve sa désignation statutaire ;
- 3° un fonctionnaire admis au stage statutaire à partir du 1<sup>er</sup> juin 2024 dans le cadre de l'exercice d'une fonction d'autorité perd sa désignation statutaire. Il reçoit un contrat de travail à durée indéterminée.

La désignation en tant que conseiller en prévention-coordonateur implique, pour l'agent concerné, l'affectation pour la durée de la désignation.

Le mandat de conseiller en prévention-coordonateur est un grade mandat de rang A2.

L'article V 42, § 2, s'applique au titulaire d'un mandat de conseiller en prévention-coordonateur.

Le chef hiérarchique dirige fonctionnellement le conseiller en prévention-coordonateur du SCPPT et agit en tant que premier et unique évaluateur, après discussion préalable au sein du comité SCPPT.

§ 3. Le conseiller en prévention-coordonateur SCPPT est désigné pour un mandat à temps plein. Le conseiller en prévention-coordonateur SIPPT est désigné pour un mandat à temps plein ou à temps partiel.

Art. III 56. Le conseiller en prévention est engagé sous contrat dans un grade de rang A1 ou A2 ou dans un grade relevant du niveau B, C ou D et reçoit une allocation telle que mentionnée dans l'article VII 54.

En cas de mutation à la fonction de conseiller en prévention :

- 1° un agent contractuel conserve sa désignation contractuelle ;
- 2° un fonctionnaire qui, avant le 1<sup>er</sup> juin 2024, soit a effectivement été nommé à titre définitif, soit a effectivement été admis au stage statutaire conserve sa désignation statutaire ;
- 3° un fonctionnaire admis au stage statutaire à partir du 1<sup>er</sup> juin 2024 dans le cadre de l'exercice d'une fonction d'autorité perd sa désignation statutaire. Il reçoit un contrat de travail à durée indéterminée.

Art. III 57. § 1<sup>er</sup>. Sans préjudice de l'application des articles III 9 à III 11, les dispositions suivantes s'appliquent à la sélection du conseiller en prévention-coordonateur et du conseiller en prévention :

- 1° le chef hiérarchique fixe les compétences dont doit disposer le conseiller en prévention-coordonateur, outre les exigences imposées par la réglementation relative au bien-être ;
- 2° le chef hiérarchique fixe, en concertation avec le conseiller en prévention-coordonateur, là où il a été désigné, les compétences dont doit disposer le conseiller en prévention, outre les exigences imposées par la réglementation relative au bien-être.

§ 2. Une commission spéciale évalue les compétences et autres exigences qui, conformément à la description de fonction, sont nécessaires à la fonction de conseiller en prévention-coordonateur.

La commission spéciale se compose comme suit :

- 1° un représentant d'un bureau externe spécialisé ;
- 2° deux représentants du Comité supérieur de concertation Communauté flamande - Région flamande dans le cas du SCPPT et le chef hiérarchique dans le cas d'un SIPPT ;
- 3° un expert en sélection.

La commission spéciale soumet au chef hiérarchique la liste des candidats qui disposent des compétences requises et répondent aux autres exigences pour l'exercice de la fonction de conseiller en prévention-coordonateur.

§ 3. Le sélectionneur évalue, en concertation avec le chef hiérarchique, les compétences et autres exigences qui, conformément à la description de fonction, sont nécessaires à la fonction de conseiller en prévention, compte tenu des besoins spécifiques de l'entité ou de la sous-entité.

§ 4. Le chef hiérarchique présente au comité de concertation le candidat qui, selon lui, est le plus apte pour la fonction de conseiller en prévention-coordonateur et de conseiller en prévention et qui satisfait aux conditions. Exceptionnellement, il ne présente pas de candidat s'il estime qu'aucun des candidats aptes ne satisfait aux exigences de profil. La décision motivée tient compte des éléments suivants :

- 1° la candidature ;
- 2° la description de fonction de la vacance et du profil souhaité ;
- 3° l'évaluation de l'épreuve ou des épreuves de sélection éventuelles.

§ 5. Si le comité de concertation parvient à un accord, le chef hiérarchique désigne une personne au mandat de conseiller en prévention-coordonateur ou recrute quelqu'un en tant que conseiller en prévention.

§ 6. Si le Comité supérieur de concertation Communauté flamande - Région flamande ne parvient pas à un accord sur la désignation ou le recrutement auprès du SCPPT, le ministre flamand qui a la Gouvernance publique dans ses attributions prend une décision à l'issue d'une procédure de conciliation légale, sans préjudice de l'application des dispositions spécifiques de la réglementation relative au bien-être au sujet du recrutement d'un conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Si le comité de concertation compétent ne parvient pas à un accord sur la désignation ou le recrutement auprès d'un SIPPT, le conseil d'administration, dans le cas de l'AAE et l'établissement, prend une décision à l'issue d'une procédure de conciliation légale, sans préjudice de l'application des dispositions spécifiques de la réglementation relative au bien-être au sujet du recrutement d'un conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Art. III 58. Le fonctionnaire exerçant la fonction de conseiller en prévention-coordonateur ou de conseiller en prévention peut, à sa propre demande, mettre fin à son mandat ou à sa désignation temporaire moyennant un délai de préavis à convenir avec le chef hiérarchique. La cessation sur demande personnelle de l'emploi contractuel en tant que conseiller en prévention-coordonateur ou conseiller en prévention est soumise au délai de préavis prévu par le droit du droit.

Art. III 59. Le chef hiérarchique peut, après accord du comité de concertation, mettre fin à la désignation du conseiller en prévention-coordonateur, à la désignation du conseiller en prévention ou à l'emploi contractuel du conseiller en prévention-coordonateur ou du conseiller en prévention pour des raisons fonctionnelles ou organisationnelles, dans le respect de la réglementation relative au bien-être.

#### Section 6. — Les concierges

Art. III 60. Le chef hiérarchique désigne le concierge.

Art. III 61. § 1<sup>er</sup>. L'appel aux candidats pour une désignation en tant que concierge est adressé aux agents des services de l'Autorité flamande.

§ 2. Ne peuvent être désignés en tant que concierge que les agents qui satisfont aux conditions ci-dessous :

- 1° ils travaillent de préférence dans le bâtiment pour lequel un concierge est recherché ;
- 2° ils appartiennent de préférence à l'entité, au conseil ou à l'établissement dont les services occupent le bâtiment ;
- 3° ils appartiennent de préférence au niveau D ;
- 4° le jour de la présentation des candidats, leur évaluation ne porte pas la mention « insuffisant ».

§ 3. À défaut de candidats internes ou si aucun candidat interne ne répond à la description de fonction et au profil souhaité, une personne extérieure aux services de l'Autorité flamande peut être désignée en tant que concierge.

Art. III 62. § 1<sup>er</sup>. La désignation du concierge prend fin :

- 1° lors de sa mise à la retraite ;
- 2° s'il démissionne ou s'il est révoqué ;
- 3° si l'autorité compétente supprime la fonction de concierge ;
- 4° au décès du concierge ;
- 5° en cas de manquement justifiant la cessation de sa désignation.

§ 2. Le manquement mentionné dans le paragraphe 1<sup>er</sup>, 5°, est constaté par le responsable du bâtiment ou, à défaut de responsable du bâtiment, par le fonctionnaire du grade le plus élevé de ce bâtiment. Après avoir entendu le concierge, le responsable du bâtiment ou le fonctionnaire du grade le plus élevé du bâtiment envoie sans délai son rapport accompagné des éventuelles remarques écrites du concierge au responsable RH de l'entité, du conseil ou de l'établissement. Il transmet une copie de son rapport au chef hiérarchique.

La décision de licenciement est prise par le chef hiérarchique.

§ 3. Si un concierge désire mettre fin à ses fonctions, il doit en avvertir le chef hiérarchique au moins trois mois d'avance par envoi sécurisé, sauf en cas de force majeure.

*Section 7. — Dispositions particulières*

Sous-section 1<sup>re</sup>. — Disposition particulière portant règlement du statut du personnel à l'étranger

Art. III 63. Pour ce qui est de l'occupation de personnel contractuel à l'étranger, le droit applicable au contrat de travail et la juridiction compétente sont stipulés dans le contrat, à condition que ce soit réglementairement autorisé par le droit international privé et/ou l'ordre juridique du pays d'occupation.

Sous-section 2. — Disposition particulière portant règlement du statut du personnel du Centre flamand de surveillance électronique (« Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht »)

Art. III 64. Seules les personnes disposant d'un avis de sécurité positif de l'Autorité Nationale de Sécurité ne datant pas de plus de trois ans, tel que visé dans la loi du 11 décembre 1998 relative à la classification, aux habilitations de sécurité, attestations de sécurité, avis de sécurité et au service public réglementé, ont accès à une fonction auprès du Centre flamand de surveillance électronique.

Sous-section 3. — Disposition particulière portant règlement du statut du personnel du Service flamand de collecte d'informations sur les communautés religieuses locales et de screening de celles-ci (« Vlaamse Informatie- en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen »)

Art. III 65. Seules les personnes disposant d'une habilitation de sécurité du niveau « SECRET » délivrée par l'Autorité Nationale de Sécurité et ne datant pas de plus de trois ans, telle que visée dans la loi du 11 décembre 1998 relative à la classification, aux habilitations de sécurité, attestations de sécurité, avis de sécurité et au service public réglementé, ont accès à une fonction auprès du Service flamand de collecte d'informations sur les communautés religieuses locales et de screening de celles-ci.

*CHAPITRE 4. — Dispositions transitoires*

Art. III 66. Par dérogation à l'article I 2, 19<sup>e</sup>, et à l'article III 6, pour les entités, conseils ou établissements qui ne sont pas encore affiliés au service commun de l'Agence de la Fonction publique, le sélectionneur peut, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2024, encore être un organe professionnel autre que l'Agence de la Fonction publique.

Art. III 67. Les sélections qui se déroulent conformément à l'une des procédures mentionnées dans la partie III et qui ont été publiées avant le 1<sup>er</sup> juin 2024 sont poursuivies conformément à la réglementation en vigueur au début des procédures.

Art. III 68. Après une évaluation finale positive, l'agent admis au stage statutaire avant le 1<sup>er</sup> juin 2024 prétend à une nomination statutaire, indépendamment de la durée résiduelle du stage statutaire.

Art. III 69. Par dérogation à l'article I 2, 19<sup>e</sup>, et à l'article III 6, pour une promotion au sein du niveau pour les entités qui ne sont pas encore affiliées au service commun de l'Agence de la Fonction publique, le sélectionneur peut encore être un organe professionnel autre que l'Agence de la Fonction publique.

Art. III 70. Le conseiller en prévention-coordonateur et le conseiller en prévention désignés au mandat ou désignés à titre temporaire avant le 1<sup>er</sup> juin 2024 conservent leur mandat ou leur désignation temporaire suivant le régime en vigueur avant le 1<sup>er</sup> juin 2024.

Art. III 71. § 1<sup>er</sup>. L'agent contractuel qui exerce une charge supplémentaire ou spécifique avant le 1<sup>er</sup> juin 2024 conserve le régime de rémunération attaché à la charge supplémentaire ou spécifique.

§ 2. Une charge supplémentaire ou spécifique dont la procédure de sélection a été publiée avant le 1<sup>er</sup> juin 2024 est pourvue et rémunérée conformément au régime en vigueur au moment de la publication.

Art. III 72. § 1<sup>er</sup>. Seules les personnes en possession du certificat d'inspection aéroportuaire ont accès au grade de technicien ou de chef technicien chargé de l'inspection aéroportuaire auprès des aéroports régionaux.

§ 2. Seules les personnes en possession du certificat de sûreté aéroportuaire peuvent exercer la fonction de technicien ou de chef technicien chargé de la sûreté aéroportuaire auprès des aéroports régionaux.

Art. III 73. § 1<sup>er</sup>. Pour obtenir le certificat d'inspection aéroportuaire, le candidat doit avoir réussi un examen organisé par l'Administration fédérale de l'Aéronautique si la loi l'exige ou, dans le cas contraire, un examen organisé et dont le programme est fixé par le ministre fonctionnel.

§ 2. Pour obtenir le certificat de sûreté aéroportuaire, le candidat doit réussir un examen organisé par le Centre national de formation à la sûreté aérienne.

Art. III 74. Sans préjudice de l'application des exigences d'accès au grade de chef technicien, le fonctionnaire doit posséder une expérience de deux ans dans un aéroport pour pouvoir être nommé chef technicien chargé de l'inspection aéroportuaire ou de la sûreté aéroportuaire.

Art. III 75. Pour pouvoir être nommé adjoint du directeur chargé de l'inspection aéroportuaire, le candidat doit satisfaire aux conditions prévues par la réglementation relative à l'exploitation aéroportuaire pour le gestionnaire d'un aéroport.

Art. III 76. Les dispositions relatives à la chambre de recours en vigueur avant le 1<sup>er</sup> juin 2019 demeurent applicables aux stades statutaires entamés avant le 1<sup>er</sup> juin 2019.

Art. III 77. Les sélections contractuelles qui satisfont aux conditions mentionnées dans la partie III, chapitre I<sup>er</sup>, section 3, et qui ont été publiées sur le site web du VDAB et/ou sur le site web de Jobpunt Vlaanderen entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le 31 octobre 2014 sont assimilées à un système de recrutement objectif avec publicité générale.

Pour l'agent contractuel qui a réussi une sélection auprès d'une autre autorité avant son entrée en fonction ou son transfert, les sélections contractuelles qui satisfont aux conditions mentionnées dans la partie III, chapitre I<sup>er</sup>, section 3, et qui ont été publiées sur le site web du Selor, de l'Union des Villes et Communes de Flandre (« Vlaamse Vereniging van Steden en Gemeenten) du VDAB ou de Jobpunt Vlaanderen à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006 sont assimilées à un système de recrutement objectif avec publicité générale.

Art. III 78. Les lauréats d'un concours d'accession tirent de leur réussite les mêmes droits à la promotion auprès d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement, quel que soit le service ou l'établissement pour lequel l'examen était initialement organisé.

Art. III 79. L'agent en fonction au 31 mai 2024 conserve les anciennetés et la carrière fonctionnelle découlant du statut qui lui était applicable avant le 1<sup>er</sup> juin 2024.

Art. III 80. Un fonctionnaire transféré le 1<sup>er</sup> octobre 2002 du ministère des Classes moyennes et de l'Agriculture au ministère de la Communauté flamande, qui a réussi un concours au grade de secrétaire de direction ou de rédacteur, conserve ses droits à la nomination au grade d'expert ou de collaborateur.

Un fonctionnaire transféré le 1<sup>er</sup> octobre 2002 du ministère des Classes moyennes et de l'Agriculture au ministère de la Communauté flamande, qui a réussi les deux premières parties du concours d'accession au niveau A, terminé ou en cours à la date du transfert, conserve ses droits à la nomination au grade d'adjoint du directeur.

Art. III 81. Pour l'agent chargé de l'inspection aéroportuaire qui a suivi, en 1997, le cours d'inspection aéroportuaire organisé par la Division du Transport de Personnes et des Aéroports, le fait d'avoir suivi ce cours est assimilé à la possession du certificat mentionné dans l'article III 63, § 1<sup>er</sup>.

L'agent chargé de la sûreté aéroportuaire, qui ne dispose pas encore du certificat mentionné dans l'article III 63, § 2, doit satisfaire aux conditions de formation imposées par la Direction Générale du Transport Aérien.

Art. III 82. Dans le cas d'un agent contractuel entré en fonction auprès du ministère de la Communauté flamande le 1<sup>er</sup> janvier 1999 après avoir effectué des prestations contractuelles jusqu'au 31 décembre 1998 auprès de l'« Intercommunale Maatschappij van de Linker Scheldeoever », les prestations qu'il a effectuées sans interruption jusqu'à cette dernière date auprès de l'intercommunale sont prises en compte pour la fixation de l'ancienneté dans le cadre du droit de licenciement.

Art. III 83. Le chef hiérarchique de l'entité, du conseil ou de l'établissement peut, sur avis de l'organe de management de l'entité, du conseil ou de l'établissement, attribuer à un fonctionnaire de rang A1, nommé auprès d'un établissement scientifique flamand avant le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et comptant quatre années de prestations effectives dans l'échelle de traitement A113, l'échelle de traitement A 119 sur la base de son évaluation de fonctionnement.

Art. III 84. Le chef hiérarchique de l'entité, du conseil ou de l'établissement peut, sur avis de l'organe de management de l'entité, du conseil ou de l'établissement, attribuer au fonctionnaire de rang A2, nommé auprès d'un établissement scientifique flamand avant le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et comptant quatre années de prestations effectives dans l'échelle de traitement A 212, l'échelle de traitement A213 sur la base de son évaluation de fonctionnement.

Pour l'application du présent article, l'organe de management de l'entité, du conseil ou de l'établissement est complété d'au moins deux scientifiques de premier plan du domaine en question qui prennent part à la décision.

Art. III 85. Le fonctionnaire ne peut refuser la promotion qu'une seule fois dans le cas d'une promotion après un concours d'accession ou une épreuve comparative des compétences dont le procès-verbal a été clôturé avant le 1<sup>er</sup> octobre 2004.

Art. III 86. Par dérogation à l'article VIIIbis 16, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, le conseiller nommé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et rémunéré dans l'échelle de traitement A251 obtient, après dix ans d'ancienneté barémique, l'échelle A252.

Le régime transitoire demeure applicable au directeur qui obtient un changement de grade du grade de conseiller et qui a été désigné dans ce dernier grade avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Art. III 87. Par dérogation à l'article VIIIbis 16, § 1<sup>er</sup>, le fonctionnaire de rang A1 revêtu du grade de réviseur d'entreprises, de conseiller pédagogique ou de conseiller artistique, transféré le 1<sup>er</sup> janvier 2009 de l'Agence flamande pour l'Entrepreneuriat (« Vlaams Agentschap voor Ondernemen ») à l'Agence de l'Entrepreneuriat (« Agentschap voor Ondernemen »), a la carrière fonctionnelle suivante :

- 1<sup>o</sup> de la première à la deuxième échelle de traitement après trois ans de A111 à A112 ;
- 2<sup>o</sup> de la deuxième à la troisième échelle de traitement après neuf ans de A112 à A120 ;
- 3<sup>o</sup> de la troisième à la quatrième échelle de traitement après neuf ans de A120 à A114.

Art. III 88. Dans les articles III 90 et III 93, on entend par les mots « le fonctionnaire transféré du Service public fédéral Finances » et les mots « l'agent transféré du Service public fédéral Finances » : les fonctionnaires ou agents transférés du Service public fédéral Finances le 16 novembre 2010, le 1<sup>er</sup> décembre 2010 ou le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Art. III 89. § 1<sup>er</sup>. Le fonctionnaire transféré du Service public fédéral Finances et du Jardin botanique national de Belgique, qui a réussi un concours d'accession au niveau supérieur auprès de l'Autorité fédérale, conserve le bénéfice de la réussite du concours d'accession au niveau supérieur auprès des services de l'Autorité flamande.

§ 2. Le fonctionnaire de niveau B transféré du Service public fédéral Finances, qui a réussi une épreuve des capacités donnant accès à la classe A2 auprès de l'Autorité fédérale, conserve le bénéfice de la réussite du concours d'accession au niveau A auprès des services de l'Autorité flamande.

§ 3. L'agent transféré du Service public fédéral Finances qui :

- 1<sup>o</sup> avant le transfert, a été inscrit pour participer à une ou plusieurs parties d'un concours d'accession ou d'une épreuve des capacités auprès de l'Autorité fédérale ou a réussi une ou plusieurs de ces parties peut, après le transfert, encore (continuer à) participer une seule fois aux parties suivantes du concours d'accession ou de l'épreuve des capacités organisées par l'Autorité fédérale ;
- 2<sup>o</sup> avant le transfert, a été inscrit pour participer à une mesure de compétences ou une formation certifiée auprès de l'Autorité fédérale peut, après le transfert, participer à la mesure de compétences ou formation certifiée suivante organisée par l'Autorité fédérale et peut passer une seule fois l'épreuve de repêchage en cas d'échec ;
- 3<sup>o</sup> avant le transfert, a échoué à la mesure de compétences ou à la formation organisée par l'Autorité fédérale peut, après le transfert, s'inscrire encore une seule fois pour participer à la mesure de compétences ou formation certifiée suivante organisée par l'Autorité fédérale.

§ 4. L'agent transféré du Jardin botanique national de Belgique qui :

- 1<sup>o</sup> avant le transfert, était inscrit pour participer à une ou plusieurs parties d'un concours d'accession auprès de l'Autorité fédérale ou avait réussi une ou plusieurs de ces parties peut, après le transfert, encore (continuer à) participer une seule fois aux parties suivantes du concours d'accession organisé par l'Autorité fédérale ;
- 2<sup>o</sup> avant le transfert, était inscrit pour participer à une mesure de compétences ou une formation certifiée auprès de l'Autorité fédérale peut, après le transfert, participer à la mesure de compétences ou formation certifiée suivante organisée par l'Autorité fédérale.

Art. III 90. § 1<sup>er</sup>. Le fonctionnaire transféré de l'Autorité fédérale à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 dans le cadre d'une réforme de l'État, qui a réussi un concours d'accession au niveau supérieur auprès de l'Autorité fédérale, conserve le bénéfice de la réussite du concours d'accession au niveau supérieur auprès des services de l'Autorité flamande.

§ 2. Le fonctionnaire de niveau B transféré de l'Autorité fédérale à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 dans le cadre d'une réforme de l'État, qui a réussi une épreuve des capacités donnant accès à la classe A2 auprès de l'Autorité fédérale, conserve le bénéfice de la réussite du concours d'accession au niveau A auprès des services de l'Autorité flamande.

§ 3. L'agent transféré de l'Autorité fédérale à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 dans le cadre d'une réforme de l'État qui :

- 1<sup>o</sup> avant le transfert, était inscrit pour participer à une ou plusieurs parties d'un concours d'accession auprès de l'Autorité fédérale ou avait réussi une ou plusieurs de ces parties peut, après le transfert, encore participer une seule fois aux parties suivantes du concours d'accession organisé par l'Autorité fédérale ;
- 2<sup>o</sup> avant le transfert, était inscrit pour participer à une mesure de compétences ou une formation certifiée auprès de l'Autorité fédérale peut, après le transfert, participer à la mesure de compétences ou formation certifiée suivante organisée par l'Autorité fédérale.

Art. III 91. Le fonctionnaire transféré à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 dans le cadre de la rationalisation des provinces, qui a réussi un concours d'accession au niveau supérieur auprès de l'Autorité provinciale, conserve le bénéfice de la réussite du concours d'accession au niveau supérieur auprès des services de l'Autorité flamande.



Le fonctionnaire transféré à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 dans le cadre de la rationalisation des provinces qui, avant le transfert, était inscrit pour participer à une ou plusieurs parties d'un concours d'accèsion auprès de l'Autorité provinciale ou avait réussi une ou plusieurs de ces parties peut, après le transfert, encore participer une seule fois aux parties suivantes du concours d'accèsion organisé par l'Autorité provinciale.

Art. III 92. § 1<sup>er</sup>. Le fonctionnaire transféré du Service public fédéral Finances et du Jardin botanique national de Belgique, qui est classé, auprès des services de l'Autorité flamande, dans un grade auquel est attachée une carrière fonctionnelle, a, dans l'échelle de traitement attachée à ce grade, une ancienneté barémique égale à :

- 1° un tiers de son ancienneté de grade dans son ancien grade ou dans les anciens grades insérés au même échelon de la même carrière fonctionnelle, pour l'ancienneté de grade entre zéro et douze ans ;
- 2° deux tiers de son ancienneté de grade, calculée conformément au point 1°, pour l'ancienneté de grade au-delà de douze ans.

Le résultat de ce calcul est exprimé en mois complets.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, le fonctionnaire qui, à la date du transfert, a réussi une mesure de compétences ou une formation certifiée reçoit, pour la période à partir de la date d'inscription à cette mesure ou formation, une ancienneté barémique égale à l'ancienneté de grade dans son ancien grade ou dans les anciens grades insérés au même échelon de la même carrière fonctionnelle. Pour la période antérieure à l'inscription à cette mesure ou formation, l'ancienneté barémique est calculée conformément au paragraphe 1<sup>er</sup>.

§ 3. Si, outre l'ancien grade, l'ancienne échelle de traitement est également déterminante pour l'insertion dans la carrière fonctionnelle, l'ancienneté de grade est égale, par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup> et pour l'application des paragraphes 2 et 4, à la période d'attribution de ces échelles de traitement.

§ 4. Concernant le fonctionnaire classé dans l'échelle de traitement initiale de la carrière fonctionnelle, l'ancienneté barémique est égale, par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, à l'ancienneté de grade telle que mentionnée dans le paragraphe 3.

§ 5. Le résultat du calcul peut générer un nombre d'années d'ancienneté barémique inférieur ou supérieur au nombre requis pour l'accèsion à l'échelle de traitement suivante dans la carrière fonctionnelle. L'éventuel solde d'ancienneté barémique est perdu, de sorte que le fonctionnaire commence à la nouvelle échelle avec zéro année d'ancienneté barémique.

Art. III 93. § 1<sup>er</sup>. Le fonctionnaire transféré de l'Autorité fédérale à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 dans le cadre d'une réforme de l'État, qui est classé, auprès des services de l'Autorité flamande, dans un grade auquel est attachée une carrière fonctionnelle, a, dans l'échelle de traitement attachée à ce grade, une ancienneté barémique égale à :

- 1° un tiers de l'ancienneté qu'il a acquise dans son échelle fédérale à la date du transfert ou dans les anciennes échelles insérées au même échelon de la même carrière fonctionnelle, pour l'ancienneté de grade entre zéro et douze ans ;
- 2° deux tiers de l'ancienneté dans son échelle fédérale qu'il avait à la date du transfert, calculée conformément au point 1°, pour l'ancienneté de grade au-delà de douze ans.

Le résultat de ce calcul visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est exprimé en mois complets.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, le fonctionnaire qui, à la date du transfert, a réussi une mesure de compétences ou une formation certifiée reçoit, pour la période à partir de la date d'inscription à cette mesure ou formation, une ancienneté barémique égale à l'ancienneté dans son ancienne échelle qu'il avait à la date du transfert ou dans les anciennes échelles insérées au même échelon de la même carrière fonctionnelle. Pour la période antérieure à l'inscription à cette mesure ou formation, l'ancienneté barémique est calculée conformément au paragraphe 1<sup>er</sup>.

§ 3. Concernant le fonctionnaire classé dans l'échelle de traitement initiale de la carrière fonctionnelle, l'ancienneté barémique est égale, par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, à l'ancienneté mentionnée dans le paragraphe 2.

§ 4. Le résultat du calcul visé au paragraphe 1<sup>er</sup>, 2 en 3, peut générer un nombre d'années d'ancienneté barémique inférieur ou supérieur au nombre requis pour l'accèsion à l'échelle de traitement suivante dans la carrière fonctionnelle. Le solde d'ancienneté barémique est perdu.

Art. III 94. L'agent transféré à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 dans le cadre de la rationalisation des provinces, qui est classé, auprès des services de l'Autorité flamande, dans un grade auquel est attachée une carrière fonctionnelle, conserve l'ancienneté barémique qu'il a constituée auprès de la province dans l'échelle correspondante à la date du transfert, compte de l'ancienneté barémique cumulée.

Art. III 95. Le receveur régional nommé à titre définitif, qui est transféré de la Région flamande, est nommé d'office au grade de conseiller à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 et a, dans l'échelle de traitement attachée à ce grade, une ancienneté barémique égale à :

- 1° un tiers de son ancienneté de grade dans son ancien grade de receveur régional, pour l'ancienneté de grade entre zéro et douze ans ;
- 2° deux tiers de son ancienneté de grade dans son ancien grade de receveur régional, pour l'ancienneté de grade au-delà de douze ans.

Le résultat de ce calcul est exprimé en mois complets.

Art. III 96. § 1<sup>er</sup>. Le conseiller en prévention-coordonateur désigné au mandat de conseiller en prévention-coordonateur auprès d'un SIPPT le 30 septembre 2013 conserve le rang A2A.

§ 2. Un conseiller en prévention chargé de la direction du service assume la direction du SCPPT dans l'attente de la désignation d'un conseiller en prévention-coordonateur auprès du SCPPT.

Art. III 97. Le chef hiérarchique de l'Agence de la Fonction publique peut muter au SCPPT le conseiller en prévention-coordonateur ou le conseiller en prévention d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement dont le SIPPT est affilié au SCPPT, après accord du Comité supérieur de concertation Communauté flamande-Région flamande.

En cas de mutation du conseiller en prévention-coordonateur conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>, celui-ci est désigné en tant que conseiller en prévention avec maintien de l'échelle de traitement A287.

En l'absence de mutation, il est mis fin à la désignation du conseiller en prévention-coordonateur ou à la désignation du conseiller en prévention conformément aux dispositions légales.

Art. III 98. En cas d'affiliation au SCPPT de nouveaux membres qui n'appartiennent pas aux services de l'Autorité flamande et qui disposaient auparavant d'un service interne de prévention, le chef hiérarchique de l'Agence de la Fonction publique peut, avec l'accord du Comité supérieur de concertation Communauté flamande-Région flamande, intégrer les conseillers en prévention de ce service interne de prévention dans le fonctionnement du SCPPT, sous la direction du conseiller en prévention-coordonateur du SCPPT.

Art. III 99. § 1<sup>er</sup>. Après transfert de l'Autorité fédérale aux services de l'Autorité flamande dans le cadre d'une réforme de l'État, le fonctionnaire qui, à la date du transfert, est titulaire du titre d'attaché, de conseiller ou de conseiller général de classe A2, A3 ou A4 et qui est en possession d'un diplôme donnant accès, lors de son recrutement auprès de l'Autorité flamande, au grade d'ingénieur, d'informaticien, de médecin ou de vétérinaire peut obtenir un changement de grade à un autre grade avec classement dans une échelle de traitement conformément au tableau

suivant s'il réussit la même épreuve ou le même examen que l'épreuve ou l'examen de recrutement ou de promotion dans ce grade :

Échelle fédérale	Échelle flamande après changement de grade	Grade flamand après changement de grade
A21	A121	ingénieur, médecin, informaticien ou vétérinaire
A22	A122	
A23	A122 (A121 SH)	
A31	A123	
A32	A124	directeur-ingénieur, directeur-médecin, directeur-informaticien, directeur-vétérinaire, conseiller ingénieur, conseiller médecin, conseiller informaticien ou conseiller vétérinaire
A33	A221	

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le fonctionnaire qui a réussi auprès de l'Autorité fédérale un examen de recrutement ne requérant qu'un ou plusieurs diplômes comme mentionné à l'alinéa 1<sup>er</sup> doit réussir une épreuve comportant au moins une interview devant un jury.

Si la vacance est pourvue par changement de grade, le chef hiérarchique peut adresser l'appel à des candidats de l'entité, du domaine politique en question ou de tous les domaines politiques.

§ 2. Lors du changement de grade mentionné dans le paragraphe 1<sup>er</sup>, le fonctionnaire conserve les anciennetés acquises et est classé dans l'échelle de traitement attachée au nouveau grade avec une ancienneté barémique qui est calculée en vertu de l'article VI 150bis à partir de la date à laquelle il a obtenu le titre d'attaché, de conseiller ou de conseiller général de classe A2, A3 ou A4 auprès de l'Autorité fédérale.

Art. III 100. L'agent revêtu du grade de conseiller de l'IWT conserve, lors de son transfert à une autre entité, la carrière fonctionnelle suivante :

Dans le rang A2 – conseiller de l'IWT :

- 1° de la première à la deuxième échelle de traitement après trois ans de A201 à A202 ;
- 2° de la deuxième à la troisième échelle de traitement après six ans de A202 à A221 ;
- 3° de la troisième à la quatrième échelle de traitement après trois ans de A221 à A282.

Art. III 101. Les congés de longue durée accordés avant le 31 janvier 2017 au titulaire d'un mandat IT de rang A2A ou au titulaire d'un mandat de conseiller en prévention-coordonateur continuent à courir jusqu'à la date de fin approuvée.

Art. III 102. Le fonctionnaire qui a été transféré aux services de l'Autorité flamande du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2018 dans le cadre d'une réforme de l'État et le fonctionnaire qui a été transféré aux services de l'Autorité flamande à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 dans le cadre de la rationalisation des provinces et qui, en vertu de l'article VIIbis 96 et de l'article VIIbis 109 respectivement, ont été nommés d'office et classés à partir de la date du transfert, conformément, respectivement, aux annexes 14 et 17 jointes au présent arrêté, conservent, en cas de reclassement dans un grade du même rang, leur échelle de traitement à titre transitoire jusqu'à ce que leur régime organique soit plus avantageux.

Art. III 103. Le fonctionnaire qui a été transféré aux services de l'Autorité flamande du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2018 dans le cadre d'une réforme de l'État et le fonctionnaire qui a été transféré aux services de l'Autorité flamande à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 dans le cadre de la rationalisation des provinces et qui, en vertu de l'article VIIbis 96 et de l'article VIIbis 109 respectivement, ont été nommés d'office et classés à partir de la date du transfert, conformément, respectivement, aux annexes 14 et 17 jointes au présent arrêté, conservent, en cas de mutation par mobilité horizontale à un grade du même rang, leur échelle de traitement à titre transitoire jusqu'à ce que leur régime organique soit plus avantageux.

L'agent contractuel qui a été transféré aux services de l'Autorité flamande du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2018 dans le cadre d'une réforme de l'État et l'agent contractuel qui a été transféré aux services de l'Autorité flamande à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 dans le cadre de la rationalisation des provinces et qui, en vertu de l'article VIIbis 96 et de l'article VIIbis 109 respectivement, ont été occupés dans l'emploi et rémunérés dans l'échelle de traitement à partir de la date du transfert, conformément, respectivement, aux annexes 14 et 17 jointes au présent arrêté, conservent, en cas de mutation par mobilité horizontale à une fonction contractuelle assortie d'une échelle de traitement du même rang, leur échelle de traitement à titre transitoire jusqu'à ce que leur régime organique soit plus avantageux.

L'agent contractuel qui a été transféré aux services de l'Autorité flamande du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2018 dans le cadre d'une réforme de l'État et l'agent contractuel qui a été transféré aux services de l'Autorité flamande à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 dans le cadre de la rationalisation des provinces et qui, en vertu de l'article VIIbis 96 et de l'article VIIbis 109 respectivement, ont été occupés dans l'emploi et rémunérés dans l'échelle de traitement à partir de la date du transfert, conformément, respectivement, aux annexes 14 et 17 jointes au présent arrêté, conservent, en cas de mutation par mobilité horizontale à une fonction statutaire au contenu correspondant ou équivalent du même rang, leur échelle de traitement à titre transitoire jusqu'à ce que leur régime organique soit plus avantageux.

Art. III 104. Le fonctionnaire transféré de l'Autorité fédérale à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans le cadre d'une réforme de l'État, qui a réussi un concours d'accession au niveau supérieur auprès de l'Autorité fédérale, conserve le bénéfice de la réussite du concours d'accession au niveau supérieur auprès des services de l'Autorité flamande.

Le fonctionnaire transféré de l'Autorité fédérale à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans le cadre d'une réforme de l'État qui, avant le transfert, a été inscrit pour participer à une ou plusieurs parties d'un concours d'accession auprès de l'Autorité fédérale ou a réussi une ou plusieurs de ces parties peut, après le transfert, encore participer une seule fois aux parties suivantes du concours d'accession organisé par l'Autorité fédérale.

Le fonctionnaire transféré de l'Autorité fédérale FAMIFED à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans le cadre d'une réforme de l'État qui, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, n'a pas encore réussi la dernière partie spécifique à la fonction du concours d'accession est dispensé de réussir cette partie du concours d'accession auprès de l'Autorité fédérale.

Art. III 105. Le fonctionnaire qui a été transféré aux services de l'Autorité flamande à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans le cadre d'une réforme de l'État et qui, en vertu de l'article VIIbis 117, a été nommé d'office et classé à partir de la date du transfert, conformément à l'annexe 19 jointe au présent arrêté, conserve, en cas de reclassement dans un grade du même rang, son régime pécuniaire mentionné dans l'article VIIbis 116 et dans l'article VII 210, § 2, s'il est plus avantageux.

Art. III 106. Le fonctionnaire qui a été transféré aux services de l'Autorité flamande à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans le cadre d'une réforme de l'État et qui, en vertu de l'article VIIIbis 117, a été nommé d'office et classé à partir de la date du transfert, conformément à l'annexe 19 jointe au présent arrêté, conserve, en cas de mutation à un grade du même rang, son régime pécuniaire mentionné dans l'article VIIIbis 116 s'il est plus avantageux.

L'agent contractuel qui a été transféré aux services de l'Autorité flamande à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans le cadre d'une réforme de l'État et qui, en vertu de l'article VIIIbis 117, a été occupé dans l'emploi et rémunéré dans l'échelle de traitement à partir de la date du transfert, conformément à l'annexe 19 jointe au présent arrêté, conserve, en cas de mutation à une fonction contractuelle assortie d'une échelle de traitement du même rang, son régime pécuniaire mentionné dans l'article VIIIbis 116 et dans l'article VIIIbis 117, § 2, s'il est plus avantageux.

L'agent contractuel qui a été transféré aux services de l'Autorité flamande à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans le cadre d'une réforme de l'État et qui, en vertu de l'article VIIIbis 117, a été occupé dans l'emploi et rémunéré dans l'échelle de traitement à partir de la date du transfert, conformément à l'annexe 19 jointe au présent arrêté, conserve, en cas de mutation à une fonction statutaire au contenu correspondant ou équivalent du même rang, son régime pécuniaire mentionné dans l'article VIIIbis 116 et dans l'article VIIIbis 117, § 2, s'il est plus avantageux.

Art. III 107. Le fonctionnaire transféré de l'Autorité fédérale à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans le cadre d'une réforme de l'État, qui est classé, auprès des services de l'Autorité flamande, dans un grade auquel est attachée une carrière fonctionnelle, a, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, dans l'échelle de traitement attachée à ce grade, une ancienneté barémique égale à l'ancienneté pécuniaire qu'il a constituée auprès de l'Autorité fédérale depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Art. III 108. Par dérogation à l'article VIIIbis 16, le conseiller pédagogique et le réviseur d'entreprises, mutés suite à la dissolution de l'Agence flamande pour la Formation d'Entrepreneurs - SYNTRA Flandre (« Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - SYNTRA Vlaanderen »), conservent la carrière fonctionnelle dans le rang A1, comprenant les échelles de traitement A111, A112, A120 et A114. Les deuxième, troisième et quatrième échelles de traitement sont atteintes après trois ans, neuf ans et neuf ans d'ancienneté barémique respectivement.

Art. III 109. En ce qui concerne le fonctionnaire qui est titulaire d'un mandat IT en date du 31 juillet 2021, le régime qui lui était applicable au 31 juillet 2021 demeure valable. ».

**Art. 3.** Dans la partie V du même arrêté, modifiée en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 février 2023, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° devant le titre 1<sup>er</sup>, qui devient le titre 1bis, un nouveau titre 1<sup>er</sup>, comportant les articles V 1 à V 1quinquies, rédigé comme suit est inséré :

« Titre 1<sup>er</sup>. Dispositions générales

Art. V 1. À l'exception des fonctions de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique telles que mentionnées dans le Titre 2, les fonctions des cadres supérieur et moyen telles que mentionnées dans la partie V sont des fonctions à mandat d'une durée de six ans, renouvelable, selon les dispositions de la présente partie.

Art. V 1bis. Une fonction à mandat est pourvue par un emploi contractuel.

La présente partie stipule, par dérogation à la partie III, les prescriptions en matière d'entrée et de transition vers des fonctions à mandat, sans préjudice de référence expresse aux dispositions spécifiques de la partie III. Sauf dispositions dérogatoires de la présente partie, les autres dispositions de l'arrêté s'appliquent intégralement.

Art. V 1ter. Sans préjudice de l'application de l'article V 46, § 4, l'autorité de recrutement propose, après la fin du mandat, un emploi contractuel ou statutaire dans une fonction appropriée du grade de repli selon les conditions et modalités prévues dans la présente partie.

L'agent du grade de repli continue à faire partie des cadres supérieur et moyen, mais est soumis aux régimes définis dans les autres parties du présent arrêté pour les agents qui ne relèvent pas des cadres supérieur et moyen. Les dispositions dérogatoires de la présente partie ne s'appliquent qu'après référence expresse aux agents du grade de repli de la présente partie.

Art. V 1quater. Les agents des cadres supérieur et moyen peuvent être mutés via la procédure de mobilité horizontale telle que mentionnée dans les articles III 32 et suivants à une fonction en dehors des cadres supérieur et moyen. Ces agents prétendent également à l'accompagnement à la réorientation mentionné dans l'article III 39.

La mutation entraîne l'insertion de l'agent dans le statut du personnel de l'entité, du conseil ou de l'établissement dans lequel il se retrouve. À ce moment, l'agent démissionne volontairement de ses fonctions de cadre supérieur ou moyen.

Art. V 1quinquies. Pour l'application de la présente partie, les agents admis au stage statutaire auprès des services de l'Autorité flamande après le 31 mai 2024 dans un emploi déclaré vacant avant le 1<sup>er</sup> juin 2024 sont assimilés à des agents qui, au 31 mai 2024, sont déjà fonctionnaires auprès des services de l'Autorité flamande. ».

- 2° l'article V 1 existant est abrogé.

**Art. 4.** L'article V 2 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. V 2. Le présent titre règle la procédure de pourvoi de vacances et les conditions de travail pour :

- 1° les fonctions de management de niveau N, qui se trouvent à la tête d'un département, d'une AAI ou d'une AAE et de l'Enseignement communautaire ;
- 2° les fonctions de management ou de chef de projet, qui ont été désignées par le Gouvernement flamand comme relevant du niveau N ;
- 3° la fonction de directeur général. ».

**Art. 5.** À l'article V 5 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 mars 2007, 23 mai 2008, 21 septembre 2012 et 24 juin 2016, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° dans le paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, les mots « le service public flamand » sont remplacés par le membre de phrase « l'annexe 2 » ;
- 2° dans le paragraphe 4, alinéa 1<sup>er</sup>, le membre de phrase « des articles III 3, § 2, et III 9 » est remplacé par le membre de phrase « de l'article III 10 et de l'article III 16, § 2, ».

**Art. 6.** Dans l'article V 6 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 juin 2016, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre l'alinéa 2 et l'alinéa 3 :

« Le sélectionneur peut appliquer le principe de la suppression de nouvelles épreuves inutiles comme prévu dans l'article III 12. ».

**Art. 7.** L'article V 9 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 22 janvier 2010, 21 février 2014, 3 octobre 2014 et 24 juin 2016, est remplacé par ce qui suit :

« Art. V 9. § 1<sup>er</sup>. Sur la proposition du donneur d'ordre, l'autorité de recrutement engage le candidat sélectionné pour la fonction de niveau N ou pour la fonction de directeur général sous contrat de travail à durée indéterminée au grade de directeur général ou de directeur général adjoint chargé d'une mission supplémentaire temporaire pour pourvoir la fonction à mandat.

Le candidat sélectionné pour la fonction à mandat et le donneur d'ordre fixent les conditions de travail de façon concertée dans un contrat de travail basé sur un contrat type qui a été établi par le ministre flamand qui a la Gouvernance publique dans ses attributions et qui tient également compte des dispositions du présent arrêté.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, l'autorité de recrutement, sur la proposition du donneur d'ordre, conclut avec le candidat sélectionné qui, au 1<sup>er</sup> juin 2024, est déjà fonctionnaire auprès des services de l'Autorité flamande un contrat de travail à durée déterminée pour la durée du mandat. Le contrat de travail est conforme au contrat type qui a été établi par le ministre flamand qui a la Gouvernance publique dans ses attributions et qui tient également compte des dispositions du présent arrêté.

En outre, l'autorité de recrutement admet le candidat sélectionné visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> à un stage au grade de directeur général ou à un stage au grade de directeur général adjoint, pour autant que le candidat n'ait pas été nommé antérieurement à ce grade.

Pendant la durée du contrat de travail et de son éventuel renouvellement conformément à l'article V 15, § 2, l'agent bénéficie, dans sa relation de travail statutaire, d'un congé d'office pour mission. ».

**Art. 8.** Dans le même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 février 2023, un article V 9bis rédigé comme suit est inséré :

« Art. V 9bis. § 1<sup>er</sup>. Si le candidat est admis au stage conformément à l'article V 9, § 2, le donneur d'ordre arrête les modalités du stage et évalue le stage. Le stage dure minimum six mois et maximum douze mois. L'article IV 11, § 1<sup>er</sup>, alinéas 2 et 3, s'applique par analogie.

Le candidat accomplit le de stage pendant l'exercice du mandat.

Après avoir accompli le stage avec succès, le fonctionnaire stagiaire est nommé à titre définitif au grade mentionné.

§ 2. En cas d'évaluation finale négative du stage, le fonctionnaire stagiaire a le droit être entendu par l'autorité de recrutement et il peut se faire assister d'une personne de son choix.

Si le fonctionnaire stagiaire désire faire usage de ce droit, il demande par écrit à être entendu dans un délai de quinze jours calendrier à compter du lendemain du jour de la réception du rapport d'évaluation finale, soit au ministre-président du Gouvernement flamand, soit au président du conseil d'administration, soit au président du Conseil de l'Enseignement communautaire.

§ 3. Si l'autorité de recrutement confirme l'évaluation finale négative du stage, il est mis fin au mandat.

Le fonctionnaire stagiaire est rétrogradé à son grade précédent et reçoit une fonction appropriée au sein de l'entité d'origine. ».

**Art. 9.** L'article V 10 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 3 février 2012 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 3 octobre 2013, 23 mai 2014 et 24 juin 2016, est remplacé par ce qui suit :

« Art. V 10. § 1<sup>er</sup>. Par dérogation aux chapitres 2 en 3, l'autorité de recrutement peut pourvoir des fonctions vacantes de management et de chef de projet de niveau N ou de directeur général par mobilité. L'autorité de recrutement définit des compétences supplémentaires ou d'autres exigences pour la vacance d'emploi spécifique.

Une fonction vacante de management et de chef de projet de niveau N ou de directeur général est annoncée.

Les titulaires d'une fonction de management et de chef de projet de niveau N ou de directeur général, qui disposent d'une évaluation qui ne s'est pas soldée par un « insuffisant », peuvent poser leur candidature suite à la publication d'un avis de vacance.

Le donneur d'ordre organise la sélection.

Le donneur d'ordre évalue les compétences et autres exigences qui, conformément à la description de fonction, sont nécessaires à la fonction, compte tenu des besoins spécifiques de l'entité.

Le donneur d'ordre s'entretient avec les candidats au sujet de la vision stratégique de la fonction à mandat vacante afin de déterminer le candidat qui répond le mieux au profil de compétences pour la fonction.

Le donneur d'ordre choisit le candidat qui, selon lui, est le plus apte pour la fonction ou bien n'opérera exceptionnellement aucun choix s'il estime qu'aucun des candidats aptes ne satisfait aux exigences de profil. La décision de sélection motivée tient compte des éléments suivants :

- 1° la candidature ;
- 2° la description de fonction de la vacance et du profil souhaité ;
- 3° l'évaluation de l'interview.

§ 2. En concertation avec le candidat sélectionné, l'autorité de recrutement fixe les conditions de travail et la durée de la nouvelle fonction à mandat.

En concertation avec le candidat sélectionné qui est déjà mandataire contractuel de niveau N ou directeur général auprès des services de l'Autorité flamande, le donneur d'ordre adapte les conditions de travail du contrat de travail conclu avec l'agent conformément à l'article V 9, § 1<sup>er</sup>.

L'autorité de recrutement conclut un nouveau contrat de travail à durée déterminée mentionné dans l'article V 9, § 2, alinéa 2, avec le candidat sélectionné admis au stage ou nommé au grade de directeur général ou de directeur général adjoint conformément à l'article V 9, § 2, et à l'article V 9bis. ».

**Art. 10.** À l'article V 11 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 mars 2007, 29 mai 2009, 22 janvier 2010 et 29 avril 2011, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° dans le paragraphe 2, les alinéas 3 et 4 sont remplacés par ce qui suit :

« Le remplaçant est désigné aux termes d'un contrat de remplacement ou par une adaptation du contrat de travail existant pour la durée restant à courir du mandat du titulaire absent.

Après la fin du remplacement, les agents visés à l'alinéa 2, 1<sup>o</sup>, ont le droit de réintégrer leur fonction initiale, y compris une éventuelle fonction à mandat. Le titulaire faisant fonction obtient un congé dans sa fonction initiale conformément à l'article X 63 du présent arrêté. » ;

2<sup>o</sup> dans le paragraphe 3, les alinéas 2 et 3 sont remplacés par ce qui suit :

« Le remplaçant est désigné aux termes d'un contrat de remplacement ou par une adaptation du contrat de travail existant u maximum pour la durée restant à courir du mandat du titulaire absent.

Après la fin du remplacement, les agents visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe, 1<sup>o</sup>, ont le droit de réintégrer leur fonction initiale, y compris une éventuelle fonction à mandat. Le titulaire faisant fonction obtient un congé dans sa fonction initiale conformément à l'article X 63 du présent arrêté. ».

**Art. 11.** À l'article V 12 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 avril 2019, les modifications suivantes sont apportées :

1<sup>o</sup> dans le paragraphe 2, point 2, le membre de phrase « qui est calculée, par dérogation à l'article VII 39, § 2, sur la base de la somme du traitement annuel et de l'allocation de management » est remplacé par le membre de phrase « conformément à la partie VII du présent arrêté » ;

2<sup>o</sup> un paragraphe 5bis rédigé comme suit est ajouté :

« § 5bis. L'agent qui exerce une fonction au grade de directeur général et de directeur général adjoint perçoit une rémunération dans les échelles de traitement respectives A311 et A288. » ;

3<sup>o</sup> dans le paragraphe 6, le membre de phrase « de la partie VII » est remplacé par le membre de phrase « des parties VII et VIIIbis ».

**Art. 12.** À l'article V 13 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du vendredi 12 janvier 2018, les modifications suivantes sont apportées :

1<sup>o</sup> au paragraphe 1ter, alinéa 2, le membre de phrase « , sans préjudice du droit du titulaire d'être préalablement entendu conformément au paragraphe 3 » est ajouté ;

2<sup>o</sup> un paragraphe 1quater rédigé comme suit est inséré :

« § 1<sup>er</sup> quater. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, l'autorité de recrutement peut soumettre le titulaire visé aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 du présent paragraphe, à tout moment et quelle que soit la durée des prestations fournies depuis la précédente évaluation annuelle, à une évaluation annuelle anticipée moyennant motivation particulière.

L'évaluation annuelle anticipée a lieu conformément aux modalités visées aux §§ 1<sup>er</sup> à 1ter et aux §§ 3 et 4. »

3<sup>o</sup> dans le paragraphe 3, alinéa 1<sup>er</sup>, le mot « préalablement » est inséré entre les mots « le droit d'être » et le mot « entendu ».

**Art. 13.** Dans la partie V, titre 1<sup>er</sup>, chapitre 6, du même arrêté, modifiée en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 janvier 2018, un article V 13bis rédigé comme suit est inséré :

« Art. V 13bis. L'agent qui exerce une fonction au grade de directeur général ou de directeur général adjoint est soumis à une évaluation annuelle par le chef hiérarchique suivant les prescriptions de la partie IV, sauf dispositions dérogatoires mentionnées dans le présent article.

Par dérogation à l'article IV 2, le chef hiérarchique est l'unique évaluateur des agents revêtus du grade de directeur général ou de directeur général adjoint. Il exerce seul et en tant qu'unique évaluateur les compétences dévolues aux évaluateurs dans la partie IV. L'article IV 7 ne s'applique pas.

Les agents revêtus du grade de directeur général ou de directeur général adjoint qui relèvent du champ d'application de la présente partie VII bis conformément à l'article VIIIbis 1 sont également soumis aux dispositions spécifiques pour ce groupe d'agents de la partie IV. Les dérogations visées à l'alinéa précédent n'y changent rien.

Si l'agent revêtu du grade de directeur général ou de directeur général adjoint fait partie de l'organe de management de l'entité, du conseil ou de l'établissement, les dispositions de l'article V 44, § 2, et de l'article V 45 s'appliquent par analogie. ».

**Art. 14.** À l'article V 15 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 29 mai 2009, 3 octobre 2014 et 12 janvier 2018, dont le texte existant constituera le paragraphe 1<sup>er</sup>, il est ajouté un paragraphe 2 rédigé comme suit :

« § 2. En concertation avec le titulaire du mandat désigné conformément à l'article V 9, § 1<sup>er</sup>, le donneur d'ordre prolonge la mission supplémentaire temporaire pour la durée renouvelée du mandat.

Le donneur d'ordre conclut avec le titulaire du mandat désigné conformément à l'article V 9, § 2, un nouveau contrat de travail à durée déterminée pour la durée renouvelée du mandat. ».

**Art. 15.** Dans l'article V 15bis du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 janvier 2018, le membre de phrase « l'article V 15, alinéa 1<sup>er</sup> » est remplacé par le membre de phrase « l'article V 15, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> ».

**Art. 16.** L'article V 16 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 22 janvier 2010, est remplacé par ce qui suit :

« Art. V 16. Après la cessation de la fonction à mandat conformément à l'article V 14 et si le titulaire de la fonction de management ou de chef de projet de niveau N ou de la fonction de directeur général n'est pas engagé dans un mandat suivant ou dans un autre mandat, l'autorité de recrutement propose, sur la proposition du donneur d'ordre, une fonction appropriée du marché du travail interne aux grades respectifs de directeur général et de directeur général adjoint.

L'autorité de recrutement désigne la fonction de management de niveau N qui exerce les compétences du chef hiérarchique vis-à-vis de l'agent tel que prévu par le présent arrêté. ».

**Art. 17.** Dans le même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 février 2023, un article V 16bis rédigé comme suit est inséré :

« Art. 16bis. § 1<sup>er</sup>. Si la fonction appropriée au grade de directeur général ou de directeur général adjoint mentionnée dans l'article V 16 est une fonction d'autorité, l'autorité de recrutement admet l'agent au stage en vue d'une nomination à la fonction d'autorité conformément à l'article III 2, § 2, du présent arrêté.

Les articles III 22 à III 27 et les articles IV 11 à IV 13 du présent arrêté concernant l'admission au stage et son évaluation s'appliquent par analogie.

§ 2. L'agent nommé antérieurement à titre définitif au grade de directeur général ou de directeur général adjoint est nommé à titre définitif à la fonction d'autorité avec effet immédiat.

§ 3. Si le titulaire accepte l'admission au stage ou la nomination à la fonction d'autorité, il consent à la résiliation du contrat de travail initial de commun accord, sans qu'aucune indemnité ne soit due, dans la mesure où le contrat de travail ne prend pas fin automatiquement par l'arrivée du terme prévu. ».

**Art. 18.** L'article V 17 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 22 janvier 2010, 21 février 2014 et 24 juin 2016, est remplacé par ce qui suit :

« Art. V 17. § 1<sup>er</sup>. Après la fin du mandat, l'autorité de recrutement peut décider que le titulaire de la fonction de management ou de chef de projet de niveau N ou de la fonction de directeur général continuera à exercer temporairement la fonction à mandat en attendant la désignation d'un nouveau titulaire.

La poursuite de l'exercice de la fonction à mandat ne peut pas excéder trois mois.

§ 2. L'autorité de recrutement règle la désignation temporaire dans le contrat de travail conclu conformément à l'article V 9, § 1<sup>er</sup>, ou au moyen d'une affectation statutaire temporaire de l'agent qui a été nommé au grade de directeur général ou de directeur général adjoint conformément à l'article V 9, § 2.

§ 3. Pendant la poursuite de l'exercice du mandat, le titulaire de la fonction de management ou de chef de projet de niveau N conserve la rémunération et les allocations mentionnées dans l'article V 12, § 2, et le droit au crédit de mobilité mentionné dans l'article V 12bis.

Pendant la poursuite de l'exercice du mandat, le titulaire de la fonction de directeur général conserve la rémunération et les allocations mentionnées dans l'article V 12, § 3.

§ 4. Le régime de mobilité mentionné dans l'article V 39bis s'applique par analogie aux titulaires du grade de repli de directeur général et de directeur général adjoint. ».

**Art. 19.** L'article V 17bis du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 janvier 2018, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 17bis. § 1<sup>er</sup>. S'il est mis fin au mandat du titulaire d'une fonction de management de niveau N par la suppression de l'emploi, l'autorité de recrutement propose au titulaire une fonction vacante de chef de projet de niveau N dans le marché du travail interne.

§ 2. En concertation avec l'agent, l'autorité de recrutement fixe les conditions de travail et la durée de la nouvelle fonction à mandat.

En concertation avec l'agent qui est déjà mandataire contractuel de niveau N ou directeur général auprès des services de l'Autorité flamande, le donneur d'ordre adapte les conditions de travail du contrat de travail conclu avec l'agent conformément à l'article V 9, § 1<sup>er</sup>.

L'autorité de recrutement conclut un nouveau contrat de travail à durée déterminée mentionné dans l'article V 9, § 2, alinéa 2, avec l'agent admis au stage ou nommé au grade de directeur général ou de directeur général adjoint conformément à l'article V 9, § 2, et à l'article V 9bis. ».

**Art. 20.** À la partie V, titre 1<sup>er</sup>, chapitre 6 du même arrêté, modifiée en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 janvier 2018, il est ajouté un article V 17ter rédigé comme suit :

« Art. 17ter. § 1<sup>er</sup>. L'autorité de recrutement peut mettre fin au contrat de travail conclu en vertu des articles V 9, V 10 ou V 15 conformément au droit de travail.

À la suite d'une intention de licenciement, l'agent a le droit être entendu par l'autorité de recrutement et il peut se faire assister d'une personne de son choix.

L'autorité de recrutement motive la décision de licenciement.

§ 2. Il est mis fin à la désignation de l'agent nommé à titre définitif au grade de directeur général ou de directeur général adjoint en application de la procédure en matière d'incapacité professionnelle définitive mentionnée dans l'article XI 8. ».

**Art. 21.** Dans l'article V 18 du même arrêté, le membre de phrase « et, après un recrutement externe, est occupée par des fonctionnaires » est abrogé.

**Art. 22.** Dans l'article V 20, § 3, du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 juin 2016, le membre de phrase « des articles III 3, § 2, et III 9 » est remplacé par le membre de phrase « de l'article III 10 et de l'article III 16, § 2 ».

**Art. 23.** À l'article V 23 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 mars 2007, 29 avril 2011 et 24 juin 2016, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit :

« § 3. Sans préjudice de dispositions décretales dérogatoires, le donneur d'ordre présente le candidat choisi à l'autorité de recrutement par le biais du ministre fonctionnellement compétent. » ;

2° le paragraphe 4 est abrogé.

**Art. 24.** L'article V 24 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 avril 2011, est remplacé par ce qui suit :

« Art. V 24. § 1<sup>er</sup>. Sauf dans les cas mentionnés dans le paragraphe 2, l'autorité de recrutement engage le candidat sélectionné pour la fonction de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique sous contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat de travail définit les conditions de travail en concertation entre le candidat sélectionné pour la fonction et le donneur d'ordre, sur la base d'un contrat type qui a été établi par le ministre flamand qui a la Gouvernance publique dans ses attributions et qui tient également compte des dispositions du présent arrêté.

§ 2. Si le candidat sélectionné pour la fonction de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique est déjà fonctionnaire auprès des services de l'Autorité flamande au 1<sup>er</sup> juin 2024, l'autorité de recrutement l'admet au stage au grade de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique.

Si l'agent est admis à un stage statutaire, le conseil consultatif stratégique arrête les modalités du stage et évalue le stage.

Sans préjudice de l'application de l'alinéa 2, l'article III 23, § 2, l'article III 25, l'article IV 11, l'article IV 13, l'article XI 11 et l'article XI 12 s'appliquent à condition que :

- 1° dans les articles précités, les mots « chef hiérarchique » soient lus comme « le conseil consultatif stratégique » ;
- 2° dans les articles précités, les mots « l'autorité investie du pouvoir de nomination » soient lus comme « l'autorité de recrutement » ;
- 3° la première phrase de l'article XI 11 soit lue comme suit :

« Le licenciement du fonctionnaire stagiaire prend effet le premier jour ouvrable qui suit la décision de licenciement. » ;

- 4° dans l'article XI 12, § 3, les mots « l'autorité investie du pouvoir de nomination » soient lus comme « l'autorité de recrutement » et les mots « le chef fonctionnel » soient lus comme « le président du conseil consultatif stratégique ».

L'autorité de recrutement nomme le chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique auprès des services de l'Autorité flamande après qu'il a accompli le stage avec succès.

En cas d'évaluation finale négative du stage, le fonctionnaire stagiaire a le droit être entendu par le ministre fonctionnellement compétent et il peut se faire assister d'une personne de son choix. Le ministre fonctionnellement compétent rédige un rapport pour le Gouvernement flamand.

Par dérogation à l'alinéa 5, le fonctionnaire stagiaire auprès du Conseil flamand de l'Enseignement a le droit être entendu par le conseil général.

Si le Gouvernement flamand, sur la base du rapport rédigé par le ministre fonctionnellement compétent, ou si le conseil général du Conseil flamand de l'Enseignement sanctionne l'évaluation finale négative du stage, le fonctionnaire stagiaire est démis de son grade de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique et est rétrogradé à son grade précédent ou à sa fonction contractuelle précédente. ».

**Art. 25.** Dans l'article V 25 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007, les mots « du fonctionnaire » sont remplacés par les mots « de l'agent ».

**Art. 26.** Dans l'article V 28 du même arrêté, l'alinéa 3 est remplacé par ce qui suit :

« Ce remplaçant désigné selon la procédure mentionnée à l'alinéa précédent est engagé sous contrat de remplacement. ».

**Art. 27.** Dans l'intitulé du chapitre 3*bis* du titre 2 de la partie V du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 juin 2016, le mot « horizontale » est abrogé.

**Art. 28.** À l'article V 29*bis* du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 juin 2016, dont le texte existant constituera le paragraphe 1<sup>er</sup>, il est ajouté un paragraphe 2 rédigé comme suit :

« § 2. En concertation avec le candidat sélectionné engagé sous contrat dans la fonction de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique auprès des services de l'Autorité flamande, le donneur d'ordre adapte les conditions de travail du contrat de travail conclu avec l'agent conformément à l'article V 24, § 1<sup>er</sup>.

Sur la proposition du donneur d'ordre, l'autorité de recrutement désigne le candidat sélectionné, qui est fonctionnaire auprès des services de l'Autorité flamande, à la fonction de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique. ».

**Art. 29.** L'article V 32 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. V 32. § 1<sup>er</sup>. L'autorité de recrutement peut mettre fin à la désignation d'un titulaire de la fonction mentionnée dans l'article V 24, § 1<sup>er</sup>, qui a été engagé sous contrat de travail, conformément au droit de travail.

À la suite d'une intention de licenciement, le titulaire a le droit être entendu par l'autorité de recrutement et il peut se faire assister d'une personne de son choix.

L'autorité de recrutement motive la décision de licenciement.

§ 2. Il est mis fin à la désignation du chef du personnel de secrétariat du conseil consultatif stratégique nommé à titre définitif à ce grade en application de la procédure en matière d'inaptitude professionnelle définitive mentionnée dans l'article XI 8. ».

**Art. 30.** L'article V 34 du même arrêté est abrogé.

**Art. 31.** L'article V 35 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des vendredi 16 mars 2007, vendredi 29 mai 2009 et vendredi 13 mars 2015, est remplacé par ce qui suit :

« Art. V 35. Le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement pourvoit une vacance d'emploi du cadre moyen de l'une des façons suivantes :

- 1° par recrutement sur le marché du travail externe conformément aux articles V 36 et suivants, combiné à la mobilité conformément à l'article V 39*bis* ;
- 2° exclusivement par mobilité conformément à l'article V 39*bis* ;
- 3° sans procédure de sélection conformément à l'article III 50 :
  - a) par un changement interne d'affectation, ou
  - b) sur la proposition du chef hiérarchique de l'Agence de la Fonction publique et après accord du titulaire N-1 et de la fonction N concernée, par un changement d'affectation au-delà des limites des entités.

Ces modes de pourvoi de la vacance d'emploi entraînent toujours la désignation à un nouveau mandat et le commencement d'une nouvelle période de mandat de six ans, renouvelable selon les dispositions du présent titre. ».

**Art. 32.** L'article V 39 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des vendredi 21 février 2014, vendredi 24 juin 2016 et vendredi 26 avril 2019, est remplacé par ce qui suit :

« Art. V 39. § 1<sup>er</sup>. Le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement choisit le candidat qui, selon lui, est le plus apte pour la fonction ou bien n'opérera exceptionnellement aucun choix s'il estime qu'aucun des candidats aptes ne satisfait aux exigences de profil. La décision de sélection motivée tient compte des éléments suivants :

- 1° la candidature ;

- 2° la description de fonction de la vacance et du profil souhaité ;
- 3° l'évaluation de l'épreuve ou des épreuves de sélection éventuelles.

§ 2. Le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement engage le candidat sélectionné pour la fonction N-1 sous contrat de travail à durée indéterminée au grade de chef de division ou de chef de projet N-1 et au rang A2A.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement désigne le candidat sélectionné selon le principe de l'article V 1bis en qualité de statutaire à la fonction à mandat de niveau N-1 au grade de chef de division ou de chef de projet N-1 et au rang A2A si la fonction à mandat est une fonction d'autorité. Le candidat sélectionné prête serment entre les mains du chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement.

Par dérogation aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2, le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement admet le candidat sélectionné qui, au 31 mai 2024, est déjà fonctionnaire auprès des services de l'Autorité flamande à un stage au grade de conseiller en chef si le candidat n'a pas encore été nommé au grade de conseiller en chef. Il le désigne en tout état de cause à la fonction de management de niveau N-1 déclarée vacante au grade de chef de division ou de chef de projet N-1 et au rang A2A.

§ 3. Si le candidat sélectionné est engagé sous contrat conformément au paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, le contrat de travail fixe les conditions de travail en concertation entre le candidat sélectionné pour la fonction à mandat et le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement, en tenant compte des dispositions du présent arrêté.

§ 4. Si le candidat sélectionné est admis au stage conformément au paragraphe 2, alinéa 3, le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement arrête les modalités du stage au début du stage et évalue le stage. Il évalue également le stage au grade de conseiller en chef sur la base des prestations qui ont été fournies dans la fonction à mandat de niveau N-1.

Les articles III 23, III 25, IV 11 et l'article IV 12, §§ 2 et 3, du présent arrêté s'appliquent par analogie au stage.

Le rapport d'évaluation finale est signifié au fonctionnaire stagiaire dans les trente jours calendrier suivant l'entretien d'évaluation.

Si le rapport d'évaluation finale n'est pas signifié au fonctionnaire stagiaire dans les trente jours calendrier, le stage est réputé positif pour le fonctionnaire stagiaire.

Après avoir accompli le stage avec succès, le fonctionnaire stagiaire est nommé à titre définitif au grade de conseiller en chef au rang A2M conformément au § 2, alinéa 3.

Une évaluation finale négative du stage entraîne la fin du mandat et la rétrogradation au grade précédent.

Le fonctionnaire stagiaire conserve sa qualité jusqu'à ce qu'il soit rétrogradé à son grade précédent ou jusqu'à ce que le licenciement prenne effet.

Le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement signifie au fonctionnaire stagiaire la décision de nomination à titre définitif ou de cessation du mandat et de rétrogradation au grade précédent.

Les articles XI 11 et XI 12 du présent arrêté s'appliquent par analogie. ».

**Art. 33.** Dans l'intitulé du chapitre 2bis du titre 3 de la partie V du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 juin 2016, le mot « horizontale » est abrogé.

**Art. 34.** L'article V 39bis du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du vendredi 24 juin 2016, est remplacé par ce qui suit :

« Art. V 39bis. § 1<sup>er</sup>. Les articles V 37 et V 38 ne s'appliquent pas au pourvoir d'une fonction N-1 par mobilité. Le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement organise la sélection et définit des compétences supplémentaires ou d'autres exigences pour la vacance d'emploi spécifique. Par dérogation à l'article V 36, § 4, le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement arrête un règlement de sélection.

Les titulaires d'une fonction N-1, les titulaires de la fonction de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique et les titulaires d'une fonction de management et de chef de projet de niveau N ou de directeur général, qui disposent d'une évaluation qui ne s'est pas soldée par un « insuffisant », peuvent poser leur candidature suite à la publication d'un avis de vacance.

Le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement exclut de la participation à la sélection les candidats qui ne satisfont pas aux conditions statutaires ou aux conditions du règlement de sélection.

Le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement s'entretient avec les candidats afin de déterminer le candidat qui répond le mieux au profil de compétences pour la fonction.

§ 2. En concertation avec le candidat sélectionné, un contrat de travail est conclu avec le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement de la vacance d'emploi. Le contrat de travail mentionne la date d'entrée en fonction.

La conclusion du nouveau contrat de travail entraîne la cessation du contrat de travail avec l'entité, le conseil ou l'établissement d'origine ou de la désignation à la fonction à mandat de niveau N-1 qui est une fonction d'autorité.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le chef de l'entité désigne le candidat sélectionné selon le principe de l'article V 1bis en qualité de statutaire à la fonction à mandat de niveau N-1 au grade de chef de division ou de chef de projet N-1 et au rang A2A si cette fonction à mandat est une fonction d'autorité. Le candidat sélectionné prête serment entre les mains du chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement.

§ 3. Le candidat sélectionné qui, au 31 mai 2024, était fonctionnaire auprès des services de l'Autorité flamande est muté à l'entité, au conseil ou à l'établissement de la vacance d'emploi et est désigné au nouveau mandat de niveau N-1. Il conserve le grade de conseiller en chef auquel il a été nommé à titre définitif.

L'arrêté de mutation mentionne le délai dans lequel le chef de division ou le chef de projet N-1 prend ses nouvelles fonctions.

§ 4. Par dérogation au paragraphe 3, le titulaire du grade statutaire de chef du personnel de secrétariat du conseil consultatif stratégique, de directeur général ou de directeur général adjoint est nommé à titre définitif au grade de conseiller en chef et est désigné en tant que chef de division ou chef de projet N-1 sans accomplir le stage.

En ce qui concerne les agents qui relèvent du champ d'application de la partie VIIbis conformément à l'article VIIbis 1 du présent arrêté, en cas de passage du grade de chef du personnel de secrétariat du conseil consultatif stratégique ou du grade et du grade de repli attachés à la fonction du cadre supérieur au grade mandat de chef de division ou de chef de projet N-1, l'ancienneté barémique ou la période acquise au grade de chef du personnel de



secrétariat du conseil consultatif stratégique ou au grade et au grade de repli attachés à la fonction du cadre supérieur est imputée sur l'ancienneté barémique au grade mandat de chef de division ou de chef de projet N-1 et au grade de conseiller en chef. ».

**Art. 35.** À l'article V 39<sup>ter</sup> du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 juin 2016, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° le mot « horizontale » est abrogé ;
- 2° l'alinéa 2 est abrogé.

**Art. 36.** Dans l'article V 41 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007, les mots « du fonctionnaire » sont remplacés par les mots « de l'agent ».

**Art. 37.** À l'article V 42 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 janvier 2017, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° dans le paragraphe 3, alinéa 2, le mot « fonctionnaire » est remplacé par le mot « agent » et le membre de phrase « l'article V 35, § 3, » est remplacé par le membre de phrase « l'article V 35, 3°, » ;
- 2° dans le paragraphe 4, le mot « fonctionnaires » est remplacé par le mot « agents ».

**Art. 38.** L'article V 43 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 mars 2007 et 1<sup>er</sup> février 2013, est remplacé par ce qui suit :

« Art. V 43. § 1<sup>er</sup>. Le titulaire d'une fonction de management ou de chef de projet de niveau N-1 perçoit une rémunération dans l'échelle de traitement NA285.

§ 2. L'agent revêtu du grade de conseiller en chef perçoit une rémunération dans l'échelle de traitement NA212.

§ 3. L'octroi et le calcul du salaire, des allocations, des indemnités et des avantages sociaux sont soumis au régime mentionné dans la partie VII du présent arrêté. ».

**Art. 39.** Dans la partie V, titre 3, chapitre 3, du même arrêté, un article V 43<sup>bis</sup> rédigé comme suit est inséré :

« Art. 43<sup>bis</sup>. § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article V 43 du présent arrêté, les agents qui relèvent du champ d'application de la partie VII<sup>bis</sup> conformément à l'article VII<sup>bis</sup> 1 du présent arrêté sont soumis au régime de rémunération mentionné dans le présent article.

§ 2. La carrière fonctionnelle suivante est attachée au grade de conseiller en chef de rang A2M :

- 1° conseiller en chef : A212 ;
- 2° conseiller en chef avec dix ans d'ancienneté barémique : A213.

§ 3. La carrière fonctionnelle suivante est attachée au grade mandat de chef de division ou de chef de projet N-1 de rang A2A :

- 1° chef de division/chef de projet N-1 : A285 ;
- 2° chef de division/chef de projet N-1 avec six ans d'ancienneté barémique : A286.

§ 4. En cas de passage du grade mandat de chef de division ou de chef de projet au grade de conseiller en chef, l'ancienneté barémique acquise dans le mandat de chef de division ou de chef de projet est imputée sur l'ancienneté barémique au grade de conseiller en chef.

§ 5. L'octroi et le calcul du salaire, des allocations, des indemnités et des avantages sociaux sont soumis au régime mentionné dans les parties VII et VII<sup>bis</sup>. ».

**Art. 40.** L'article V 44, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 20 avril 2018, et l'article V 45 du même arrêté sont remplacés par ce qui suit :

« Art. V 44. § 1<sup>er</sup>. Les agents du cadre moyen font l'objet d'une évaluation, au moins une fois l'an, par le chef hiérarchique de leurs prestations et de la façon dont ils fournissent ces prestations conformément aux dispositions de la partie IV, sauf dispositions dérogatoires de la partie V, et en particulier du présent article et de l'article V 45.

Par dérogation à l'article IV 2, le chef hiérarchique est l'unique évaluateur des agents du cadre moyen. Il exerce seul et en tant qu'unique évaluateur les compétences dévolues aux évaluateurs dans la partie IV. L'article IV 7 ne s'applique pas.

Les agents du cadre moyen qui relèvent du champ d'application de la présente partie VII bis conformément à l'article VII<sup>bis</sup> 1 sont également soumis aux dispositions spécifiques pour ce groupe d'agents de la partie IV. Les dérogations mentionnées dans le paragraphe 2 n'y changent rien.

§ 2. Par dérogation aux articles IV 21 et IV 22, le chef hiérarchique est compétent pour prendre la décision au sujet de l'évolution salariale mentionnée dans les articles IV 21 et IV 22 pour l'agent investi d'une fonction de management et de chef de projet de niveau N-1.

Les dérogations du présent paragraphe n'ont pas d'incidence sur l'évaluation annuelle des agents au grade de repli de conseiller en chef.

Art. V 45. § 1<sup>er</sup>. Le fonctionnaire du cadre moyen dont le rapport d'évaluation se conclut par la décision finale « ralentissement de carrière » ou « insuffisant » peut introduire un recours contre cette décision devant la chambre de recours conformément aux dispositions des articles IV 17, IV 18 et IV 19.

Le recours est suspensif.

La chambre de recours rend un avis motivé dans les trente jours calendrier de la réception du recours.

Sans préjudice de l'article I 16, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, le dossier est ensuite soumis, dans les quinze jours calendrier, au ministre fonctionnellement compétent qui décide, dans les quinze jours calendrier de la réception de l'avis de la chambre de recours, du maintien ou non de la décision.

§ 2. L'agent du cadre moyen peut introduire un recours contre la décision « en deçà des attentes » devant un organe de recours au niveau du domaine politique selon les dispositions des articles IV 23, IV 24, IV 25, IV 26, IV 27 et IV 28.

Pour le traitement du recours, l'Enseignement communautaire et le Conseil flamand de l'Enseignement sont réputés faire partie du domaine politique de l'Enseignement et de la Formation tandis que le Conseil consultatif stratégique de l'Aménagement du Territoire et du Patrimoine immobilier et le Conseil flamand de l'Environnement et de la Nature sont réputés faire partie du domaine politique de l'Environnement et de l'Aménagement du Territoire.

Par dérogation à l'article IV 23, §§ 2 et 3, l'organe de recours transmet l'avis et le dossier complet de l'agent investi d'une fonction de management et de chef de projet de niveau N-1, dans les quinze jours calendrier, au chef hiérarchique de l'entité, du conseil ou de l'établissement de l'agent.

Le chef hiérarchique prend une décision définitive au sujet de l'évolution salariale dans les quinze jours calendrier de la réception de l'avis de l'organe de recours et transmet cette décision à l'agent.

Le chef hiérarchique peut maintenir la décision « en deçà des attentes » ou la remplacer par une décision « conforme aux attentes ». ».

**Art. 41.** Dans la partie V, titre 3, chapitre 4, du même arrêté, modifiée en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 20 avril 2018, un article V 45bis rédigé comme suit est inséré :

« Art. 45bis. Le titulaire d'une fonction de management ou de chef de projet de niveau N-1 est évalué par le chef hiérarchique avant la fin ou la prorogation d'un mandat en vue de l'exercice d'un mandat suivant. ».

**Art. 42.** L'article V 46 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des vendredis 16 mars 2007, vendredi 10 janvier 2014 et 24 juin 2016, est remplacé par ce qui suit :

« Art. V 46. § 1<sup>er</sup>. Le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement met fin au mandat d'un chef de division ou d'un chef de projet :

- 1° en cas de décision d'évaluation « insuffisant » ;
- 2° à la demande de l'intéressé ;
- 3° d'un commun accord entre l'intéressé et le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement ;
- 4° pour des raisons organisationnelles en cas de suppression de l'emploi.

Le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement peut également mettre fin à un mandat de chef de division ou de chef de projet après chaque période de six ans.

§ 2. Le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement met également fin au mandat de chef de projet, sans préjudice de l'application de paragraphe 1<sup>er</sup>, après la durée du projet si celle-ci est inférieure à six ans.

§ 3. Sans préjudice de l'inaptitude professionnelle définitivement établie mentionnée dans l'article XI 8, § 1<sup>er</sup>, ou du régime de licenciement des agents contractuels mentionné dans les articles XI 13 et suivants du présent arrêté, le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement propose au titulaire de la fonction à mandat de niveau N-1, dont le mandat prend fin et qui n'est pas engagé dans un mandat suivant ou dans un autre mandat, une fonction appropriée au grade de conseiller en chef.

§ 4. Le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement propose au titulaire de la fonction de management ou de chef de projet de niveau N-1 conformément à l'article V 39, § 2, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, un contrat de travail à durée indéterminée. En signant ce contrat de travail, le titulaire consent à la résiliation du contrat de travail initial de commun accord, sans préavis ni indemnité.

Si le titulaire de la fonction de management ou de chef de projet de niveau N-1 n'accepte pas le nouveau contrat de travail, le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement met fin au contrat de travail en cours en application des règles du droit du droit.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le titulaire de la fonction à mandat de niveau N-1, désigné en qualité de statuaire à une fonction d'autorité en vertu de l'article V 39bis, § 2, alinéa 3, conserve sa désignation statuaire à la fonction appropriée pendant une période de deux ans maximum après la fin du mandat si la fonction à mandat de ce titulaire prend fin en vertu de l'article V 46, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 4°. La désignation statuaire prend fin plus tôt suite à une transition vers une autre fonction à l'initiative de l'agent. Au terme de cette période, le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement propose à l'agent un contrat de travail à durée indéterminée dans la fonction attribuée.

§ 5. Par dérogation au paragraphe 4, le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement désigne le titulaire de la fonction de management ou de chef de projet de niveau N-1, qui a été nommé à titre définitif au grade de conseiller en chef, en qualité de statuaire à une fonction appropriée.

§ 6. Si la fonction appropriée au grade de conseiller en chef mentionnée dans le paragraphe 3 est une fonction d'autorité, le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement admet l'agent au stage, par dérogation au paragraphe visé, en vue d'une nomination à la fonction d'autorité conformément à l'article III 2, § 2, du présent arrêté.

Les articles III 22 à III 27 et les articles IV 11 à IV 13 du présent arrêté concernant l'admission au stage et son évaluation s'appliquent par analogie.

L'agent nommé antérieurement à titre définitif au grade de conseiller en chef est nommé à titre définitif à la fonction d'autorité avec effet immédiat. ».

**Art. 43.** L'article V 47 du même arrêté, abrogé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 juin 2016, est rétabli dans la rédaction suivante :

« Art. V 47. À la demande de l'agent qui prétend à une fonction appropriée au grade de repli conformément à l'article V 46, il peut être mis fin à l'appartenance au cadre moyen par une mutation à une fonction appropriée au sein des services de l'Autorité flamande.

À sa demande, le titulaire peut être muté du grade de conseiller en chef à un emploi du même grade au sein des services de l'Autorité flamande. ».

**Art. 44.** L'article V 49 du même arrêté, abrogé par l'arrêté du Gouvernement flamand du vendredi 10 mai 2019, est rétabli dans la rédaction suivante :

« Art. V 49. Par dérogation à l'article V 9, l'agent titulaire d'une fonction de management et de chef de projet de niveau N ou le titulaire de la fonction de directeur général au 31 mai 2024 conserve sa désignation statuaire au mandat actuel pour la durée restant à courir du mandat.

En vertu de l'article V 15, le donneur d'ordre conclut en concertation avec le titulaire du mandat, à l'occasion du renouvellement suivant, un contrat de travail à durée déterminée conformément à l'article V 9, § 1<sup>er</sup>.

À partir du renouvellement visé à l'alinéa 2, le titulaire de la fonction de management et de chef de projet reçoit l'allocation compensatoire annuelle suivante à 100 % :

Classe de fonctions	Allocation compensatoire
D	4.220 €
C	3.460 €
B	3.000 €
A	2.740 €

Le titulaire de la fonction de directeur général reçoit une allocation compensatoire annuelle de 1.330 euros à 100%. ».

**Art. 45.** Dans le même arrêté, les articles suivants sont abrogés :

- 1° l'article V 51ter, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 22 janvier 2010 ;
- 2° l'article V 51quater, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 3 février 2012.

**Art. 46.** À l'article V 51sexies du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 juin 2016, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° la date « 1<sup>er</sup> juillet 2016 » est remplacée par la date « 1<sup>er</sup> juin 2024 » ;
- 2° un alinéa 2 rédigé comme suit est ajouté :

« Le candidat sélectionné pour la fonction relève du statut applicable aux agents en fonction auprès des services de l'Autorité flamande avant le 1<sup>er</sup> juin 2024. ».

**Art. 47.** À l'article V 52bis du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 juin 2016, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° la date « 1<sup>er</sup> juillet 2016 » est remplacée par la date « 1<sup>er</sup> juin 2024 » ;
- 2° un alinéa 2 rédigé comme suit est ajouté :

« Le candidat sélectionné pour la fonction relève du statut applicable aux agents en fonction auprès des services de l'Autorité flamande avant le 1<sup>er</sup> juin 2024. ».

**Art. 48.** L'article V 56 du même arrêté est abrogé.

**Art. 49.** À l'article V 56quinquies du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 juin 2016, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° la date « 1<sup>er</sup> juillet 2016 » est remplacée par la date « 1<sup>er</sup> juin 2024 » ;
- 2° un alinéa 2 rédigé comme suit est ajouté :

« Le candidat sélectionné pour la fonction relève du statut applicable aux agents en fonction auprès des services de l'Autorité flamande avant le 1<sup>er</sup> juin 2024. ».

**Art. 50.** L'article V 56novies du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 avril 2019, est abrogé.

**Art. 51.** Dans le même arrêté, la partie VI, comportant les articles VI 1 à VI 172, insérée par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifiée en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 février 2023, est abrogée.

**Art. 52.** Dans l'article VIII 15, alinéa 1<sup>er</sup>, du même arrêté, le membre de phrase « I 9, § 1<sup>er</sup>, deuxième alinéa » est remplacé par le membre de phrase « I 16, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 ».

**Art. 53.** Dans l'article IX 6, alinéa 3, du même arrêté, le membre de phrase « I 9, § 1<sup>er</sup>, deuxième alinéa » est remplacé par le membre de phrase « I 16, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 ».

**Art. 54.** L'article X 63 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 15 décembre 2017, est remplacé par ce qui suit :

« Art. X 63. Si un agent effectue un stage statutaire, exerce un mandat ou occupe un emploi contractuel temporaire au sein des services de l'Autorité flamande, il obtient un congé d'office pour mission pour la durée du stage statutaire, du mandat ou de la désignation contractuelle temporaire.

Le fonctionnaire stagiaire exclu du congé sans solde visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Le congé d'office pour mission est assimilé à l'activité de service. Pendant le congé, l'agent n'a pas droit au salaire. ».

**Art. 55.** À la partie X, titre 14, du même arrêté, modifiée en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 décembre 2021, il est ajouté un article X 100 rédigé comme suit :

« Art. X 100. Les congés sans solde d'office entamés avant le 1<sup>er</sup> juin 2024 continuent à courir conformément aux régimes en vigueur lors de l'octroi du congé. ».

**Art. 56.** Dans l'article XI 2 du même arrêté, l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit :

« En ce qui concerne le fonctionnaire admis au stage pour la première fois ou nommé sur la base d'une procédure de sélection statutaire publiée avant le 1<sup>er</sup> juin 2024, la suppression de son emploi ne donne pas lieu à la perte de la qualité de fonctionnaire ou au licenciement. ».

**Art. 57.** Dans l'article XI 8, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 avril 2019 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 juillet 2021, le membre de phrase « I 9, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3 » est remplacé par le membre de phrase « I 16, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3 ».

**Art. 58.** Dans le même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 septembre 2023, une partie XIter rédigée comme suit est insérée :

Partie XIter. Conditions de travail pour les agents des Hôpitaux psychiatriques publics (OPZ) de Rekem et de Geel

**TITRE 1<sup>er</sup>. — Conditions de travail**

Art. XI<sup>ter</sup> 1. § 1<sup>er</sup>. Le statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024 reste en vigueur pour les agents qui étaient en fonction le 1<sup>er</sup> juin 2024 et qui entrent en fonction à partir du 1<sup>er</sup> juin 2024 auprès de l'OPZ de Rekem ou de l'OPZ de Geel.

§ 2. Par la transition d'une fonction auprès de l'OPZ de Rekem ou de l'OPZ de Geel vers une fonction auprès d'une autre entité des services de l'Autorité flamande, un agent tombe sous le coup des dispositions du statut actuel, sans préjudice de l'application du titre 2.

Par la transition d'une fonction auprès d'une autre entité des services de l'Autorité flamande vers une fonction auprès de l'OPZ de Rekem ou de l'OPZ de Geel, un agent tombe sous le coup du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024, sans préjudice de l'application du titre 3. Les références sous le titre 3 renvoient aux dispositions en vigueur du statut du personnel flamand à moins qu'il ne soit explicitement fait référence aux dispositions du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024.

**TITRE 2. — Transition d'une fonction auprès de l'OPZ de Rekem ou de l'OPZ de Geel vers une fonction auprès d'une autre entité des services de l'Autorité flamande****CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — Agents en fonction avant le 1<sup>er</sup> juin 2024****Section 1<sup>re</sup>. — Qualité**

Art. XI<sup>ter</sup> 2. Le fonctionnaire qui tombe sous le coup du présent chapitre conserve sa qualité de fonctionnaire à moins qu'il ne s'agisse d'un emploi temporaire. Dans ce cas, le fonctionnaire reçoit un contrat à durée déterminée et un congé sans solde d'office.

Art. XI<sup>ter</sup> 3. L'agent contractuel qui tombe sous le coup du présent chapitre et qui prend une fonction d'autorité telle que mentionnée sur la liste figurant à l'annexe 4 jointe au présent arrêté est admis au stage statutaire mentionné dans la partie III, chapitre 2, section 4.

L'agent contractuel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, qui prend une fonction autre qu'une fonction d'autorité, conserve sa qualité.

**Section 2. — Rémunération**

Art. XI<sup>ter</sup> 4. L'agent qui accède, par mobilité ou promotion, à un autre grade au sein des services de l'Autorité flamande est classé dans l'échelle de traitement correspondante du nouveau grade en vertu de l'article VII<sup>bis</sup> 16, § 1<sup>er</sup>.

Le classement visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> se fait à l'échelon correspondant de la carrière fonctionnelle, avec maintien de l'ancienneté pécuniaire et barémique au moment de l'accession visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Art. XI<sup>ter</sup> 5. L'agent contractuel qui est transféré par mobilité peut choisir, sur une base volontaire, de relever du champ d'application de la partie VII.

Le choix visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est posé en vertu de l'article VII 2, § 2. Le classement lors du transfert visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> se fait en vertu de l'article VII 2, § 4.

Art. XI<sup>ter</sup> 6. L'article VII 5<sup>bis</sup> et l'article VII<sup>bis</sup> 1, alinéa 3, s'appliquent à l'agent qui est transféré par promotion.

**Section 3. — Régime de maladie**

Art. XI<sup>ter</sup> 7. Le fonctionnaire qui, lors du transfert, reste fonctionnaire tombe sous le coup du régime de maladie mentionné dans l'article X 21. Les jours de maladie pris par un fonctionnaire avant le transfert précité sont imputés sur le capital maladie.

L'agent contractuel qui, lors d'un transfert, reste contractuel tombe sous le coup du régime de maladie mentionné dans l'article X 20.

L'agent contractuel qui, lors d'un transfert, devient fonctionnaire tombe sous le coup du régime de maladie mentionné dans les articles X 18 et X 19.

**Section 4. — Pension complémentaire**

Art. XI<sup>ter</sup> 8. L'agent contractuel qui tombe sous le coup du présent chapitre a droit à une pension complémentaire telle que mentionnée dans l'article VII 109<sup>novies</sup>.

**Section 5. — Pension d'office**

Art. XI<sup>ter</sup> 9. Il ne peut être mis fin à la qualité d'un fonctionnaire qui tombe sous le coup du présent chapitre que dans les cas mentionnés dans l'article XI 1.

**Section 6. — Évaluation et chambre de recours**

Art. XI<sup>ter</sup> 10. Le fonctionnaire qui tombe sous le coup du présent chapitre est évalué conformément à la partie IV.

**Section 7. — Protection contre le licenciement des agents contractuels**

Art. XI<sup>ter</sup> 11. La partie XI, titre 3, s'applique à l'agent qui est transféré à un autre grade au sein des services de l'Autorité flamande, à partir de la date du transfert précité.

**CHAPITRE 2. — Agents en fonction à partir du 1<sup>er</sup> juin 2024****Section 1<sup>re</sup>. — Qualité**

Art. XI<sup>ter</sup> 12. Le fonctionnaire transféré à une fonction qui n'apparaît pas sur la liste figurant à l'annexe 4 jointe au présent arrêté est occupé dans le cadre d'un emploi contractuel. En cas de transfert non volontaire, il conserve sa qualité pendant deux ans au moins.

Si le fonctionnaire visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est transféré à une fonction d'autorité mentionnée sur la liste figurant à l'annexe 4 jointe au présent arrêté, il conserve sa qualité.

Art. XI<sup>ter</sup> 13. L'agent contractuel transféré à une fonction d'autorité mentionnée sur la liste figurant à l'annexe 4 jointe au présent arrêté est admis au stage statutaire mentionné dans la partie III, chapitre 2, section 4.

Si l'agent contractuel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est transféré à une fonction autre qu'une fonction d'autorité, il conserve sa qualité.

**Section 2. — Rémunération**

Art. XI<sup>ter</sup> 14. L'agent qui accède, par mobilité ou promotion, à un autre grade au sein des services de l'Autorité flamande est classé dans l'échelle de traitement correspondante du nouveau grade en vertu de l'article VII<sup>bis</sup> 16, § 1<sup>er</sup>.

Le classement visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> se fait à l'échelon correspondant de la carrière fonctionnelle, avec maintien de l'ancienneté pécuniaire et barémique au moment de l'accession visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Art. XI<sup>ter</sup> 15. L'agent tombe sous le coup de la partie VII à partir de la date de l'accession si celle-ci intervient le premier jour du mois. En cas d'accession en cours de mois, l'agent tombe sous le coup de la partie VII à partir du premier jour du mois qui suit l'accession.

Le classement se fait en vertu de l'article VII 2, § 4.

#### Section 3. — Régime de maladie

Art. XI<sup>ter</sup> 16. Le régime de maladie mentionné dans les articles X 18 et X 19 s'applique au fonctionnaire qui tombe sous le coup du présent chapitre.

Le régime de maladie mentionné dans l'article X 20 s'applique à l'agent contractuel qui tombe sous le coup du présent chapitre.

#### Section 4. — Pension complémentaire

Art. XI<sup>ter</sup> 17. L'agent contractuel qui tombe sous le coup du présent chapitre, a droit à une pension complémentaire telle que mentionnée dans l'article VII 109<sup>novies</sup>.

#### Section 5. — Pension d'office

Art. XI<sup>ter</sup> 18. Il ne peut être mis fin à la qualité d'un fonctionnaire qui tombe sous le coup du présent chapitre que dans les cas mentionnés dans l'article XI 1.

#### Section 6. — Évaluation et chambre de recours

Art. XI<sup>ter</sup> 19. Le fonctionnaire qui tombe sous le coup du présent chapitre est évalué conformément à la partie IV.

#### Section 7. — Protection contre le licenciement des agents contractuels

Art. XI<sup>ter</sup> 20. La partie XI, titre 3, s'applique à l'agent contractuel qui est transféré à un autre grade au sein des services de l'Autorité flamande, à partir de la date du transfert précité.

### TITRE 3. — Transition d'une fonction auprès d'une autre entité des services de l'Autorité flamande vers une fonction auprès de l'OPZ de Geel ou de l'OPZ de Rekem

#### CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — Agents en fonction avant le 1<sup>er</sup> juin 2024

##### Section 1<sup>re</sup>. — Qualité

Art. XI<sup>ter</sup> 21. Le fonctionnaire qui prend une fonction statutaire auprès de l'OPZ de Geel ou de l'OPZ de Rekem est nommé au nouveau grade en qualité de statutaire conformément aux dispositions des parties III et VI du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024. Dans le cas d'une promotion, les règles de la partie VI, titre 5, du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024 s'appliquent. Le fonctionnaire est admis au stage statutaire en vertu de l'article VI 36 du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024.

Le fonctionnaire obtient un congé d'office pour mission tel que visé à l'article X 63 pour la durée du stage statutaire mentionné à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Le fonctionnaire qui prend une fonction contractuelle obtient un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Le fonctionnaire obtient un congé d'office pour mission. Par dérogation à l'article X 63, ce congé est limité à deux ans.

Art. XI<sup>ter</sup> 22. L'agent contractuel qui prend une fonction statutaire auprès de l'OPZ de Geel ou de l'OPZ de Rekem est admis au stage statutaire au nouveau grade conformément à la partie III, chapitre 3, ou à l'article VI 18, § 2, alinéa 2, du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024.

L'agent contractuel obtient un congé d'office pour mission pour la durée du stage statutaire visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Art. XI<sup>ter</sup> 23. L'agent contractuel qui prend une fonction contractuelle obtient un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

##### Section 2. — Rémunération

Art. XI<sup>ter</sup> 24. Un fonctionnaire rémunéré en vertu de l'article VII<sup>bis</sup> 16, § 1<sup>er</sup>, qui accède, par mobilité ou promotion, à une fonction statutaire auprès de l'OPZ de Geel ou de l'OPZ de Rekem, est classé à l'échelon correspondant de la carrière fonctionnelle conformément aux dispositions de la partie VI, titre 4 ou 5, lues conjointement avec la partie VII, titre 1<sup>er</sup>, du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024.

Le classement visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> se fait avec maintien de l'ancienneté pécuniaire et barémique constituée.

Art. XI<sup>ter</sup> 25. Un fonctionnaire auquel s'applique l'article VII 12, qui accède, par mobilité ou promotion, à une fonction statutaire auprès de l'OPZ de Geel ou de l'OPZ de Rekem, est classé dans l'échelle de traitement initiale du nouveau grade, comme prévu par l'article VII 12 du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024.

Pour déterminer l'ancienneté pécuniaire, l'article VII 3 s'applique.

Le fonctionnaire visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> conserve le salaire qu'il percevait avant le transfert jusqu'à ce qu'il perçoive un salaire au moins équivalent dans sa nouvelle carrière.

Art. XI<sup>ter</sup> 26. Un fonctionnaire rémunéré en vertu de l'article VII<sup>bis</sup> 16, § 1<sup>er</sup>, qui prend une fonction contractuelle auprès de l'OPZ de Geel ou de l'OPZ de Rekem, est rémunéré dans l'échelle de traitement initiale du nouveau grade, comme prévu par l'article VII 12 du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024.

La personne visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> conserve au moins l'ancienneté pécuniaire qu'elle possédait au moment de la prise de la fonction contractuelle.

Art. XI<sup>ter</sup> 27. Un fonctionnaire rémunéré dans une échelle de traitement telle que mentionnée dans l'article VII 12, qui prend une fonction contractuelle auprès de l'OPZ de Geel ou de l'OPZ de Rekem, est rémunéré dans l'échelle de traitement initiale du nouveau grade, comme prévu par l'article VII 12 du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024.

Pour déterminer l'ancienneté pécuniaire, l'article VII 3 s'applique.

Art. XI<sup>ter</sup> 28. L'agent contractuel rémunéré en vertu de l'article VII<sup>bis</sup> 9, qui prend une fonction statutaire auprès de l'OPZ de Geel ou de l'OPZ de Rekem, est classé dans l'échelle de traitement initiale du nouveau grade, comme prévu par l'article VII 12 du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024.

L'agent visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> conserve au moins l'ancienneté pécuniaire qu'il possédait au moment de la prise de la nouvelle fonction statutaire.

Si une carrière fonctionnelle est attachée à la fonction contractuelle visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le classement se fait à l'échelon correspondant de la carrière fonctionnelle selon les dispositions des parties VI et VII du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024.

Art. XI<sup>ter</sup> 29. L'agent contractuel rémunéré dans une échelle de traitement telle que mentionnée dans l'article VII 12, qui prend un emploi statutaire auprès de l'OPZ de Geel et de l'OPZ de Rekem, est classé dans l'échelle de traitement initiale du nouveau grade, comme prévu par l'article VII 12 du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024.

Pour déterminer l'ancienneté pécuniaire, l'article VII 3 s'applique.

Art. XI<sup>ter</sup> 30. L'agent contractuel rémunéré dans une échelle de traitement telle que mentionnée dans l'article VII 12, qui prend une fonction contractuelle auprès de l'OPZ de Geel et de l'OPZ de Rekem, est classé dans l'échelle de traitement initiale de la fonction en question, comme prévu par l'article VII 12 du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024.

L'agent visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> conserve au moins l'ancienneté pécuniaire qu'il possédait au moment de la prise de la nouvelle fonction contractuelle.

Art. XI<sup>ter</sup> 31. L'agent contractuel visé à l'article VII<sup>bis</sup> 9, qui prend une fonction contractuelle auprès de l'OPZ de Geel ou de l'OPZ de Rekem, est classé dans l'échelle de traitement initiale du nouveau grade, comme prévu par l'article VII 12 du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024.

L'agent visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> conserve au moins l'ancienneté pécuniaire qu'il possédait au moment de la prise de la nouvelle fonction contractuelle.

## CHAPITRE 2. — Agents en fonction à partir du 1<sup>er</sup> juin 2024

### Section 1<sup>re</sup>. — Qualité

Art. XI<sup>ter</sup> 32. Le fonctionnaire qui prend une fonction statutaire auprès de l'OPZ de Geel ou de l'OPZ de Rekem est nommé au nouveau grade en qualité de statutaire conformément aux dispositions de la partie III ou de la partie VI du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024. Dans le cas d'une promotion, les règles de la partie VI, titre 5, du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024 s'appliquent. Le fonctionnaire est admis au stage statutaire en vertu de l'article VI 36 du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024.

Le fonctionnaire obtient un congé d'office pour mission tel que visé à l'article X 63 pour la durée du stage statutaire mentionné à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Art. XI<sup>ter</sup> 33. Le fonctionnaire qui prend une fonction contractuelle auprès de l'OPZ de Geel ou de l'OPZ de Rekem est nommé au nouveau grade en qualité de statutaire.

Si une fonction contractuelle est prise suite à une décision du Gouvernement flamand, l'agent conserve sa fonction statutaire pendant deux ans au moins.

Le fonctionnaire obtient un congé d'office pour mission. Par dérogation à l'article X 63, ce congé est limité à deux ans.

Art. XI<sup>ter</sup> 34. L'agent contractuel qui prend une fonction statutaire auprès de l'OPZ de Geel ou de l'OPZ de Rekem est admis au stage statutaire au nouveau grade conformément à la partie III, chapitre 3, ou à l'article VI 18, § 2, alinéa 2, du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024.

L'agent contractuel obtient un congé d'office pour mission tel que visé à l'article X 63 pour la durée du stage statutaire mentionné à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Art. XI<sup>ter</sup> 35. L'agent contractuel qui prend une fonction contractuelle auprès de l'OPZ de Geel ou de Rekem obtient un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

### Section 2. — Rémunération

Art. XI<sup>ter</sup> 36. Un fonctionnaire auquel s'applique l'article VII 12, qui accède, par mobilité ou promotion, à une fonction statutaire auprès de l'OPZ de Geel ou de l'OPZ de Rekem, est classé dans l'échelle de traitement initiale du nouveau grade, comme prévu par l'article VII 12 du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024.

Pour déterminer l'ancienneté pécuniaire, l'article VII 3 s'applique.

Le fonctionnaire visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> conserve le salaire qu'il percevait avant le transfert jusqu'à ce qu'il perçoive un salaire au moins équivalent dans sa nouvelle carrière.

Art. XI<sup>ter</sup> 37. Un fonctionnaire rémunéré dans une échelle de traitement telle que mentionnée dans l'article VII 12, qui prend une fonction contractuelle auprès de l'OPZ de Geel ou de l'OPZ de Rekem, est rémunéré dans l'échelle de traitement initiale du nouveau grade, comme prévu par l'article VII 12 du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024.

Pour déterminer l'ancienneté pécuniaire, l'article VII 3 s'applique.

Art. XI<sup>ter</sup> 38. L'agent contractuel rémunéré dans une échelle de traitement telle que mentionnée dans l'article VII 12, qui prend un emploi statutaire auprès de l'OPZ de Geel et de l'OPZ de Rekem, est classé dans l'échelle de traitement initiale du nouveau grade, comme prévu par l'article VII 12 du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024.

Pour déterminer l'ancienneté pécuniaire, l'article VII 3 s'applique.

Art. XI<sup>ter</sup> 39. L'agent contractuel rémunéré dans une échelle de traitement telle que mentionnée dans l'article VII 12, qui prend une fonction contractuelle auprès de l'OPZ de Geel et de l'OPZ de Rekem, est classé dans l'échelle de traitement initiale de la fonction en question, comme prévu par l'article VII 12 du statut du personnel flamand tel qu'en vigueur au 31 mai 2024.

L'agent visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> conserve au moins l'ancienneté pécuniaire qu'il possédait au moment de la prise de la nouvelle fonction contractuelle.

**Art. 59.** L'annexe 4 au même arrêté, insérée par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifiée par les arrêtés du Gouvernement flamand des 6 septembre 2019 et 24 janvier 2022, est remplacée par l'annexe 1<sup>re</sup> jointe au présent arrêté.

## CHAPITRE 2. — Modification de l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 octobre 2015 réglant la délégation de compétences de décision aux chefs des départements et des agences autonomisées internes

**Art. 60.** À l'article 10 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 octobre 2015 réglant la délégation de compétences de décision aux chefs des départements et des agences autonomisées internes, il est ajouté un alinéa 2 rédigé comme suit :

« Les compétences attribuées par voie de décret à des fonctions d'autorité telles que définies et mentionnées dans l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 juin 2006 ne sont pas déléguables. ».

CHAPITRE 3. — *Modification de l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 mars 2020 fixant les règles relatives à la politique générale du personnel au sein des services de l'Autorité flamande, des organismes publics flamands et du conseil consultatif stratégique SERV et relatives à la politique spécifique du personnel au sein des services de l'Autorité flamande*

**Art. 61.** L'article 6 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 mars 2020 fixant les règles relatives à la politique générale du personnel au sein des services de l'Autorité flamande, des organismes publics flamands et du conseil consultatif stratégique SERV et relatives à la politique spécifique du personnel au sein des services de l'Autorité flamande est remplacé par ce qui suit :

« Art. 6. Le ministre fonctionnellement compétent demande l'accord du ministre flamand qui a la Gouvernance publique dans ses attributions lorsque :

- 1° une proposition de décision reprise dans une note adressée au Gouvernement flamand implique une augmentation du personnel ;
- 2° un avant-projet de décret a une incidence sur la liste des fonctions d'autorité figurant à l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006. ».

CHAPITRE 4. — *Abrogation de l'arrêté ministériel du 14 mai 2008 relatif aux tâches auxiliaires ou spécifiques des services de l'Autorité flamande*

**Art. 62.** L'arrêté ministériel du 14 mai 2008 relatif aux tâches auxiliaires ou spécifiques des services de l'Autorité flamande est abrogé.

**Art. 63.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2024.

**Art. 64.** Le ministre flamand qui a la Gouvernance publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 29 mars 2024.

Le ministre-président du Gouvernement flamand,  
J. JAMBON

La ministre flamande de l'Administration intérieure, de la Gouvernance publique,  
de l'Insertion civique et de l'Égalité des Chances  
G. RUTTEN

---

Annexe 1re à l'arrêté du Gouvernement flamand modifiant le statut du personnel flamand du 13 janvier 2006 en ce qui concerne la modernisation de la politique RH, les fonctions d'autorité, les cadres supérieur et moyen et la politique de carrière, l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 mars 2020 fixant les règles relatives à la politique générale du personnel au sein des services de l'Autorité flamande, des organismes publics flamands et du conseil consultatif stratégique SERV et relatives à la politique spécifique du personnel au sein des services de l'Autorité flamande et l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 octobre 2015 réglant la délégation de compétences de décision aux chefs des départements et des agences autonomisées internes, et abrogeant l'arrêté ministériel du 14 mai 2008 relatif aux tâches auxiliaires ou spécifiques des services de l'Autorité flamande

## Annexe 4

	<b>Fonction</b>	<b>Fondement décretaal</b>	<b>Titre de la fonction</b>
<b>Généralités</b>			
1	Les fonctionnaires chargés, en leur qualité d'instance verbalisante, d'infliger des sanctions administratives pour certains délits ou infractions	Décret-cadre relatif au maintien administratif du 22 mars 2019 (e.a. l'article 2, 1°) lu conjointement avec les décrets de mise en œuvre respectifs	
2	Agents de recherche administratifs :	Décret-cadre relatif au maintien administratif du 22 mars 2019 (e.a. l'article 2, 2°) lu conjointement avec les décrets de mise en œuvre respectifs	
3	Superviseurs	Décret-cadre relatif au maintien administratif du 22 mars 2019 (e.a. l'article 2, 15°) lu conjointement avec les décrets de mise en œuvre respectifs	
4	Les fonctionnaires chargés, en leur qualité d'instance de poursuite, de la poursuite administrative de certains délits ou infractions	Décret-cadre relatif au maintien administratif du 22 mars 2019 (e.a. l'article 2, 17°) lu conjointement avec les décrets de mise en œuvre respectifs	
5	Les agents chargés, en leur qualité d'instance verbalisante, de la poursuite et de la sanction	Décret-cadre relatif au maintien de la réglementation flamande du 14 juillet 2023 (e.a. l'article 2, 3°) lu conjointement avec les décrets de mise en œuvre respectifs	



	administratives de certains délits ou infractions		
6	Les personnes désignées, en tant qu'instance de réparation, pour surveiller la réparation et la sécurité	Décret-cadre relatif au maintien de la réglementation flamande du 14 juillet 2023 (e.a. l'article 2, 15°) lu conjointement avec les décrets de mise en œuvre respectifs	
7	Superviseurs	Décret-cadre relatif au maintien de la réglementation flamande du 14 juillet 2023 (e.a. l'article 2, 30°) lu conjointement avec les décrets de mise en œuvre respectifs	
Domaine politique de l'Environnement et de l'Aménagement du Territoire			
8	Surveillants régionaux	Décret du 5 avril 1995 contenant des dispositions générales concernant la politique de l'environnement (DABM), e.a. en exécution du décret sur les Engrais, du décret relatif au Sol, du décret sur les Matériaux, du Code rural, du décret du 15 juillet 2016 relatif à la politique d'implantation commerciale intégrale	<p>DOMG (département de l'Environnement et de l'Aménagement du Territoire) :          contrôleurs environnementaux          inspecteurs Seveso          gestionnaires thématiques environnement          gestionnaires du maintien          secrétaire général</p> <p>OVAM (Société publique des Déchets de la Région flamande) :          Superviseur</p> <p>ANB (Agence de la Nature et des Forêts) :          gardes forestiers          inspecteurs de la nature          gestionnaires régionaux          responsables d'équipe et chef de service inspection de la nature</p>

			<p>chef de division TB et NISIP</p> <p>VMM (Société flamande de l'Environnement) :          Surveillants entreprises de forage agréées          Surveillants cours d'eau non navigables          Surveillants politique intégrée de l'eau et eau de surface</p> <p>VEKA (Agence flamande pour l'Énergie et le Climat) :          administrateur général</p> <p>DOMG (département de l'Environnement et de l'Aménagement du Territoire) :          fonctionnaire délégué recouvrements forcés</p> <p>OVAM (Société publique des Déchets de la Région flamande) :          Superviseur</p> <p>VMM (Société flamande de l'Environnement) :          Chef de Division</p> <p>VMM (Société flamande de l'Environnement) :          chef de division responsable substitution redevances</p>
9	Les fonctionnaires compétents pour le traitement d'un recours contre une amende administrative	Décret du 5 avril 1995 contenant des dispositions générales concernant la politique de l'environnement (DABM) - article 8.5. 4.	
10	Les agents de l'OVAM qui disposent, dans le cadre du décret sur les Matériaux, de compétences spécifiques en matière de perception et de contrôle des redevances écologiques	Décret du 23 décembre 2011 relatif à la gestion durable de cycles de matériaux et de déchets (décret sur les Matériaux - articles 44 et svts)	
11	Les agents chargés du contrôle et du maintien concernant la chaîne de l'eau	Décret du 18 juillet 2003 relatif à la politique intégrée de l'eau (articles 5.2.1.1. et svts et article 5.3.2.)	
12	Les agents chargés de la surveillance et du maintien concernant les instruments financiers de régulation et de	Décret du 18 juillet 2003 relatif à la politique intégrée de l'eau (articles 5.4.1.1. et svts)	

	financement de la politique intégrée de l'eau		responsables suivi redevances responsables équipe redevances
13	Les agents désignés par le Gouvernement flamand, dans cadre du décret sur les Engrais, pour infliger des amendes administratives.	Décret du 22 décembre 2006 concernant la protection des eaux contre la pollution par les nitrates à partir de sources agricoles (décret sur les Engrais - article 64)	VLM (Agence flamande terrienne) : chef de cellule Maintien chef de service Maintien inspecteurs inspecteur expert coordonnateur Maintien
14	Les fonctionnaires qui statuent sur les demandes motivées d'acquiescement, de réduction ou de report du paiement des amendes administratives visées dans le décret sur les Engrais	Décret du 22 décembre 2006 concernant la protection des eaux contre la pollution par les nitrates à partir de sources agricoles (décret sur les Engrais - article 66)	VLM (Agence flamande terrienne) : chef de division Mestbank
15	Les fonctionnaires qui traitent la réclamation contre les mesures imposées par la Mestbank à la suite d'un audit dans le cadre du décret sur les Engrais	Décret du 22 décembre 2006 concernant la protection des eaux contre la pollution par les nitrates à partir de sources agricoles (décret sur les Engrais - article 62, § 7, lu conjointement avec l'article 67)	VLM (Agence flamande terrienne) : chef de division Mestbank
16	Le chef de division de la Mestbank qui traite les réclamations d'agriculteurs contre les restrictions de l'épandage d'engrais telles que prévues par le décret sur les Engrais	Décret du 22 décembre 2006 concernant la protection des eaux contre la pollution par les nitrates à partir de sources agricoles (décret sur les Engrais - articles 13-15)	VLM (Agence flamande terrienne) : chef de division Mestbank
17	Les agents désignés par le GF pour contrôler le respect du décret sur l'Énergie	Décret du 8 mai 2009 portant des dispositions générales en matière de politique de l'énergie (décret sur l'Énergie)	VEKA (Agence flamande pour l'Énergie et le Climat) : administrateur général

18	Les fonctionnaires de la VEKA compétents pour infliger des amendes administratives et accorder l'acquittement, la réduction ou le report du paiement de ces amendes	Décret du 8 mai 2009 portant des dispositions générales en matière de politique de l'énergie (décret sur l'Énergie)	VEKA (Agence flamande pour l'Énergie et le Climat) : administrateur général
19	Fonctionnaires environnement régionaux (ancien régime : fonctionnaires urbanistes régionaux)	Décret du 25 avril 2014 relatif au permis d'environnement et Code flamand de l'Aménagement du Territoire du 15 mai 2009	DOMG (département de l'Environnement et de l'Aménagement du Territoire) : fonctionnaires environnement régionaux
20	Inspecteurs urbanistes régionaux, chargés du maintien de l'aménagement du territoire	Code flamand de l'Aménagement du Territoire du 15 mai 2009	DOMG (département de l'Environnement et de l'Aménagement du Territoire) : inspecteurs urbanistes régionaux gestionnaire thématique aménagement du territoire responsable d'équipe aménagement du territoire/patrimoine immobilier gestionnaire du maintien
21	Verbalisateurs de l'aménagement du territoire	Code flamand de l'Aménagement du Territoire du 15 mai 2009 (Titre VI)	DOMG (département de l'Environnement et de l'Aménagement du Territoire) : verbalisateurs de l'aménagement du territoire
22	Inspecteurs patrimoine immobilier	Décret du 12 juillet 2013 relatif au patrimoine immobilier	DOMG (département de l'Environnement et de l'Aménagement du Territoire) : Inspecteurs patrimoine immobilier

23	Les agents compétents pour rechercher et constater des infractions à la loi sur le bien-être animal	Loi du 14 août 1986 relative à la protection et au bien-être des animaux (articles 34 et svts)	DOMG (département de l'Environnement et de l'Aménagement du Territoire) : responsable d'équipe/Contrôleur gestionnaire thématique/Contrôleur Support administratif/Contrôleur inspecteur Bien-être animal contrôleur Bien-être animal
24	Fonctionnaire qui peut proposer au contrevenant une transaction à l'amiable entraînant l'extinction de l'action publique	Loi du 14 août 1986 relative à la protection et au bien-être des animaux (articles 41bis)	DOMG (département de l'Environnement et de l'Aménagement du Territoire) : secrétaire général/chef de division/fonctionnaire délégué transaction à l'amiable
25	Fonctionnaire compétent pour infliger une amende administrative exclusive dans le cadre de la politique d'implantation commerciale intégrale	Décret du 15 juillet 2016 relatif à la politique d'implantation commerciale intégrale (articles 19 et svts)	DOMG (département de l'Environnement et de l'Aménagement du Territoire) : fonctionnaire délégué recouvrements forcés
26	Fonctionnaire régional ou inspecteur du logement compétent pour délivrer un certificat de conformité dans le cadre du Code flamand du Logement	Code flamand du Logement (Livre 3, Partie 3)	Wonen in Vlaanderen (Habiter en Flandre) : chefs de service
27	Inspecteur du logement ou agent de police judiciaire désigné par le	Code flamand du Logement (Livre 3, Partie 9)	Wonen in Vlaanderen (Habiter en Flandre) :

	Gouvernement flamand pour faire respecter le livre 3, partie 9, du Code flamand du Logement		administrateur général chef de division primes et qualité du logement chef de service Maintien - Chef de l'Inspection flamande du logement inspecteurs du logement (A1) inspecteur du logement (B2) verbalisateur (C2) verbalisateur (C1)
28	Contrôleur du logement social	Code flamand du Logement (Livre 4, Parties 3 et 12)	Wonen in Vlaanderen (Habiter en Flandre) : administrateur général chef de division Contrôle coordinateur enquêtes globales (conseiller) contrôleurs senior (directeur) chef de service Gestion Acteurs du logement chef de service Droits au logement (directeur) contrôleurs (A1)
Domaine politique du Bien-être, de la Santé publique et de la Famille			

29	Inspecteurs chargés du contrôle public dans le cadre de la politique de la santé et de l'aide sociale	Décret du 19 janvier 2018 relatif au contrôle public dans le cadre de la politique de la santé et de l'aide sociale (également en exécution du décret du 6 juillet 2018 relatif à la reprise des secteurs des maisons de soins psychiatriques, des initiatives d'habitation protégée, des conventions de revalidation, des hôpitaux de revalidation et des équipes d'accompagnement multidisciplinaires de soins palliatifs et du décret sur les Soins résidentiels)	DZ (Département Soins) : Inspecteur des soins Inspecteur financier Inspecteur superviseur Expert inspection
30	Les fonctionnaires qui contrôlent les initiatives visant à prévenir les infections, les allergies et les intoxications, y compris les fonctionnaires médecins	Décret du 21 novembre 2003 relatif à la politique de santé préventive (articles 40 et svts)	DZ (Département Soins) : Médecin spécialisé dans la lutte contre les maladies infectieuses et la vaccination Praticien de l'art infirmier spécialisé dans la lutte contre les maladies infectieuses et la vaccination Responsable d'équipe Lutte contre les maladies infectieuses et Vaccination Chef de la division Politique de Santé préventive
31	Surveillants régionaux (santé environnementale)	Décret du 21 novembre 2003 relatif à la politique de santé préventive en combinaison avec le DABM	DZ (Département Soins) : Médecin spécialisé en santé environnementale Expert médical en environnement Expert en environnement-santé Responsable d'équipe Environnement-santé Chef de division

32	Les agents chargés du contrôle et du maintien concernant la chaîne de l'eau dans le cadre de politique de santé préventive	Décret du 21 novembre 2003 relatif à la politique de santé préventive en combinaison avec le décret du 18 juillet 2003 relatif à la politique intégrée de l'eau (articles 5.2.1.1. et svts)	DZ (Département Soins) : Médecin spécialisé en santé environnementale Expert médical en environnement Responsable d'équipe Chef de division
33	Les fonctionnaires qui peuvent infliger des amendes administratives, délivrer des contraintes et les déclarer exécutoires dans le cadre de politique de santé préventive.	Décret du 21 novembre 2003 relatif à la politique de santé préventive (articles 76 et svts)	DZ (Département Soins) : secrétaire général
34	Les agents qui peuvent infliger des amendes administratives aux bénéficiaires de soins et structures de soins	Décret du 6 juillet 2018 relatif à la reprise des secteurs des maisons de soins psychiatriques, des initiatives d'habitation protégée, des conventions de revalidation, des hôpitaux de revalidation et des équipes d'accompagnement multidisciplinaires de soins palliatifs	DZ (Département Soins) : secrétaire général
35	Les agents qui peuvent infliger des amendes administratives aux bénéficiaires de soins et structures de soins	Décret du 15 février 2019 relatif aux soins résidentiels (décret sur les Soins résidentiels)	DZ (Département Soins) : secrétaire général
36	Les fonctionnaires qui peuvent infliger des amendes administratives dans le cadre de la protection sociale flamande	Décret du 18 mai 2018 relatif à la protection sociale flamande	DZ (Département Soins) : secrétaire général
37	Inspecteurs familiaux	Décret du 27 avril 2018 réglant les allocations dans le cadre de la politique familiale	VUTG (Agence de paiement du Groeipakket) : inspecteurs familiaux
Domaine politique des Finances et du Budget			



38	Les agents revêtus au minimum du grade de chef de division qui peuvent donner l'autorisation des informations auprès d'un établissement de banque, de change, de crédit ou d'épargne	Code flamand de la Fiscalité (articles 3.13.1.3.1 et svts)	VLABEL (Service flamand des Impôts) : chef de la division taxation chef de la division perception et recouvrement
39	Les agents compétents pour contrôler le respect du Code de la Fiscalité et de ses arrêtés d'exécution concernant les véhicules qui se trouvent sur la voie publique	Code flamand de la Fiscalité (articles 3.13.2.0.1. et svts)	VLABEL (Service flamand des Impôts) : contrôleur fiscalité routière/inspection des routes
40	Le fonctionnaire dirigeant de l'entité compétente de l'administration flamande, compétent pour la remise ou la réduction des amendes administratives ou des majorations d'impôt	Code flamand de la Fiscalité (article 3.18.0.0.16)	VLABEL (Service flamand des Impôts) : administrateur général
41	Inspecteurs des routes	Décret du 3 mai 2013 relatif à la protection de l'infrastructure routière dans le cas du transport routier exceptionnel - Décret du 20 avril 2001 relatif à l'organisation du transport de personnes par la route	VLABEL (Service flamand des Impôts) : contrôleur fiscalité routière/inspection des routes
Domaine politique de la Chancellerie, de la Gouvernance publique, des Affaires étrangères et de la Justice			

42	Les personnes qui surveillent et contrôlent le respect des dispositions du décret et de ses arrêtés d'exécution en matière d'hébergement touristique	Décret du 5 février 2016 relatif à l'hébergement touristique	TV (VISITFLANDERS) : agent chargé du maintien en matière d'hébergement
43	Surveillants chargés de contrôler le respect du décret sur le Commerce des armes, du règlement sur les armes à feu 258/2012 et des arrêtés d'exécution	Décret du 15 juin 2012 concernant l'importation, l'exportation, le transit et le transfert de produits liés à la défense, d'autre matériel à usage militaire, de matériel de maintien de l'ordre, d'armes à feu civiles, de pièces et de munitions (décret sur le Commerce des armes, articles 46 et svts)	DKBUZA (Département de la Chancellerie et des Affaires étrangères de la Flandre) : surveillant décret sur le Commerce des armes
44	Maître Architecte flamand	Décret du 18 mai 1999 portant organisation de l'aménagement du territoire, article 133/55, § 2	Maître Architecte flamand
Domaine politique de la Culture, de la Jeunesse, des Sports et des Médias			
45	Les personnes chargées de contrôler le respect du décret et de ses arrêtés d'exécution en vue de la protection de patrimoine culturel mobilier présentant un intérêt exceptionnel	Décret du 24 janvier 2003 relatif à la protection du patrimoine culturel mobilier présentant un intérêt exceptionnel (articles 20 et svts)	DCJM (Département de la Culture, de la Jeunesse et des Médias) : agent ayant la qualité d'officier de police judiciaire
Domaine politique de la Mobilité et des Travaux publics			
46	Inspecteurs-contrôleurs des routes	Décret du 3 mai 2013 relatif à la protection de l'infrastructure routière dans le cas du transport routier exceptionnel - Décret du 20 avril 2001 relatif à l'organisation du transport de personnes par la route	DMOW, AWV (Département de la Mobilité et des Travaux publics, Agence des Routes et de la Circulation) : inspecteurs-contrôleurs des routes

47	Surveillants régionaux	Décret du 5 avril 1995 contenant des dispositions générales concernant la politique de l'environnement (DABM) e.a. en exécution du décret du 18 juillet 2003 relatif à la politique intégrée de l'eau, en ce qui concerne les fossés et les voies d'évacuation artificielles des eaux pluviales le long des voies publiques, et leurs dépendances, et du décret sur les Matériaux, en ce qui concerne les voies publiques et leurs dépendances	administrateur général (AWV)
48	Surveillants et agents de recherche administratifs	Décret sur la navigation du 21 janvier 2022 (articles 112 et svts) en combinaison avec le décret-cadre relatif au maintien administratif du 22 mars 2019	<p>DVW (Voies navigables flamandes) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gardien de digue</li> <li>Responsable de secteur</li> <li>Chef de district adjoint</li> <li>Chef de district</li> <li>Inspecteur de la navigation</li> <li>Coordinateur Maintenance spécialisé</li> <li>Conseiller stratégique Maintenance</li> <li>Accompagnateur de navigation</li> <li>Accompagnateur de navigation expert</li> <li>Chef d'équipe (adjoint)</li> <li>Opérateur VTS</li> <li>Opérateur</li> <li>Opérateur expert</li> <li>Opérateur senior</li> </ul>

				Planificateur du trafic
49	Inspecteurs chargés de contrôler le respect par les organismes et formateurs agréés du décret et de ses arrêtés d'exécution concernant la séance de formation complémentaire dans le cadre de la formation à la conduite catégorie B	Décret du 9 mars 2018 portant la séance de formation complémentaire dans le cadre de la formation à la conduite catégorie B (articles 7/1-7/2)	DMOW (Département de la Mobilité et des Travaux publics) : Inspecteur formation à la conduite et aptitude professionnelle	
50	Les agents qui, en tant qu'instance chargée de l'application, sont chargés d'infliger une amende administrative pour défaut de suivi de la séance de formation complémentaire	Décret du 9 mars 2018 portant la séance de formation complémentaire dans le cadre de la formation à la conduite catégorie B (article 2, 4°, et articles 8-11)	DMOW (Département de la Mobilité et des Travaux publics) : Chef de division Organisation de Mobilité appliquée coordonnateur de cellule formation à la conduite et aptitude professionnelle	
51	Inspecteurs chargés de contrôler les institutions et les personnes quant au respect de la réglementation relative à la formation et aux examens sur les connaissances et les aptitudes nécessaires à la conduite des véhicules de chaque catégorie et de la réglementation relative à l'aptitude professionnelle	Loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière	DMOW (Département de la Mobilité et des Travaux publics) : Inspecteur formation à la conduite et aptitude professionnelle	

52	Le chef du MRCC ou son délégué qui peut procéder à des réquisitions	Décret du 16 juin 2006 relatif à l'assistance à la navigation sur les voies d'accès maritimes et à l'organisation du « Maritiem Reddings- en Coördinatiecentrum » (Centre de coordination et de sauvetage maritimes (article 48)	AMDK (Agence des Services maritimes et de la Côte) : Directeur du MRCC Chef de la division de l'Assistance à la Navigation
53	Le chef et les autres catégories d'agents désignés par le ministre ou des agents de l'instance compétente désignés individuellement à cet effet	Décret du 16 juin 2006 relatif à l'assistance à la navigation sur les voies d'accès maritimes et à l'organisation du « Maritiem Reddings- en Coördinatiecentrum » (Centre de coordination et de sauvetage maritimes (articles 54 et svts.)	AMDK (Agence des Services maritimes et de la Côte) : Directeur du MRCC Chef de la division de l'Assistance à la Navigation
Domaine politique de l'Emploi, de l'Économie, des Sciences, de l'Innovation, de l'Agriculture et de l'Économie sociale			
54	Surveillants dans le cadre de la politique de l'agriculture et de la pêche	Décret du 28 juin 2013 relatif à la politique de l'agriculture et de la pêche	ALZ (Agence de l'Agriculture et de la Pêche) : contrôleur Pêche contrôleur Classification des carcasses contrôleur Élevage contrôleur BIO surveillant matériel de reproduction des végétaux chefs de division
55	Les agents désignés par le Gouvernement flamand qui peuvent infliger et recouvrer des amendes administratives exclusives	Décret du 28 juin 2013 relatif à la politique de l'agriculture et de la pêche	ALZ (Agence de l'Agriculture et de la Pêche) : secrétaire général juriste
56	Fonctionnaires compétents pour contrôler e respect de la réglementation relative à l'exercice	Loi du 25 juin 1993 sur l'exercice et l'organisation des activités ambulantes et foraines	VLAIO (Agence de l'Innovation et de l'Entrepreneuriat) : VLAIO Contrôle & Audit 1 VLAIO Contrôle & Audit 2

	et à l'organisation d'activités ambulantes et foraines		VLAIO Contrôle & Audit 3 Agents de l'équipe Inspection de la division Gestion des Relations avec les Entreprises
57	Inspecteurs des lois sociales	Décret du 30 avril 2004 relatif au contrôle des lois sociales	DWSE (Département du travail et de l'économie sociale) : inspecteurs
58	Fonctionnaires compétents pour infliger une amende administrative dans le cadre du contrôle des lois sociales	Décret du 30 avril 2004 relatif au contrôle des lois sociales (article 15)	DWSE (Département du travail et de l'économie sociale) : secrétaire général chef de division Politique chef du service juridique chef d'équipe amendes administratives

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement flamand modifiant le statut du personnel flamand du 13 janvier 2006 en ce qui concerne la modernisation de la politique RH, les fonctions d'autorité, les cadres supérieur et moyen et la politique de carrière, l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 mars 2020 fixant les règles relatives à la politique générale du personnel au sein des services de l'Autorité flamande, des organismes publics flamands et du conseil consultatif stratégique SERV et relatives à la politique spécifique du personnel au sein des services de l'Autorité flamande et l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 octobre 2015 réglant la délégation de compétences de décision aux chefs des départements et des agences autonomisées internes, et abrogeant l'arrêté ministériel du 14 mai 2008 relatif aux tâches auxiliaires ou spécifiques des services de l'Autorité flamande

Bruxelles, le 29 mars 2024.

Le ministre-président du Gouvernement flamand,

Jan JAMBON

La ministre flamande de l'Administration intérieure, de la Gouvernance publique,  
de l'Insertion civique et de l'Égalité des Chances

Gwendolyn RUTTEN