

Openbare vergadering van woensdag 18 december 2019

**Aanwezig:** Martine DE COPPEL, voorzitter gemeenteraad  
Chris SELLESLAGH, burgemeester  
William DE BOECK, Tom GAUDAEN, Bart LAEREMANS, Anne-Laure MOULIGNEAUX, Eric NAGELS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, schepenen  
Manon BAS, Eddie BOELEN, Linda DE PREE, Jelle DE WILDE, Jean DEWIT, Isabel GAISBAUER, Gilbert GOOSSENS, Jannik GROOTEN, Kirsten HOEFS, Brigitte JANSSENS, Chantal LAUWERS, Katrien LE ROY, Karima MOKHTAR, Trui OLBRECHTS, Katleen ORINX, Luk RAEKELBOOM, Sofie ROELANDT, Marnix SNAUWAERT, Gerlant VAN BERLAER, Pierre VAN DEN WYNGAERT, Rudi VAN HOVE, Yves VERBERCK, Elke WOUTERS, gemeenteraadsleden  
Muriel VAN SCHEL, algemeen directeur

**Verontschuldigd:** /

**Afwezig:** Patrick VERTONGEN, gemeenteraadslid

**GEZAMENLIJKE WERVING EN SELECTIE VAN PERSONEEL EN AANLEG VAN GEMEENSCHAPPELIJKE WERVINGSRESERVES – AANPASSING VAN DE RECHTSPOSITIEREGELING VAN HET GEMEENTEPERSONEEL TOT INVOERING VAN DE MOGELIJKHEID OM GEMEENSCHAPPELIJKE WERVINGSRESERVES AAN TE LEGGEN**

**De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:**

Artikel 186, §1 van het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 (DLB).

**De beslissing wordt genomen op grond van:**

- DLB.
- Het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en latere wijzigingen.
- Art. 16–20 van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2011 houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de externe personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied.
- De beheersovereenkomst tussen de gemeente Grimbergen en het OCMW van Grimbergen betreffende de integratie van gemeente & OCMW.
- De rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.
- Het besluit van de gemeenteraad van 25 april 2019 houdende aanpassing van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.
- Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 25 april 2019 houdende aanpassing van de rechtspositieregeling van het gemeente en OCMW-personeel.

- Het besluit van de gemeenteraad van 23 mei 2019 houdende aanpassing van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel – Rechtzetting van een administratieve vergissing.
- Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 23 mei 2019 houdende aanpassing van de rechtspositieregeling van het gemeente- en OCMW-personeel – Rechtzetting van een administratieve vergissing.
- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen van 2 december 2019 houdende gezamenlijke werving en selectie van personeel en aanleg van gemeenschappelijke wervingsreserves – aanpassing van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel tot invoering van de mogelijkheid om gemeenschappelijke wervingsreserves aan te leggen – voorbereiding gemeenteraad 18 december 2019.

**De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:**

- Gewoon bijzonder onderhandelings- en hoog overlegcomité d.d. 18 december 2019:
  - ACV: akkoord (zie protocol in bijlage);
  - ACOD: akkoord zonder bemerkingen (zie e-mail van Anja WILLEMS in bijlage);
  - VSOA: geen reactie ontvangen.

**De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:**

De gemeente en het OCMW zijn autonome besturen met specifieke opdrachten die zich tot de inwoners van Grimbergen richten. Het zijn formeel afzonderlijke juridische entiteiten en rechtspersonen met eigen bevoegdheden, regelgeving en dienstverlening, en in principe een eigen organisatie en eigen personeel.

Het Decreet Lokaal Bestuur streeft evenwel richting een maximale integratie van gemeente en OCMW en dit zowel op politiek als op ambtelijk vlak, en creëert hiertoe ruime mogelijkheden voor gemeente en OCMW om samen te werken op het vlak van personeel en organisatie.

Vanuit een behoorlijk bestuur beogen de gemeente en het OCMW een doorgedreven samenwerking en integratie op te zetten teneinde een synergie op vlak van beleid, werking en organisatie te realiseren, zodanig dat op de meest effectieve en efficiënte wijze een kwaliteitsvolle dienstverlening kan aangeboden worden aan de interne en externe klant. Om die redenen werd op grond van artikel 196, §2 van het Decreet Lokaal Bestuur een beheersovereenkomst afgesloten tussen beide besturen.

In deze beheersovereenkomst wordt verder uitvoering gegeven aan de mogelijkheden tot samenwerking voorzien in het Decreet Lokaal Bestuur. Zo worden de domeinen van samenwerking bepaald (hoofdstuk 3) en worden modaliteiten betreffende het personeel van beide besturen vastgesteld (hoofdstuk 4).

Een van de domeinen waarvoor de beheersovereenkomst een nauwe samenwerking voorziet, is de dienst HRM/dienst Personeel. In uitvoering van de beheersovereenkomst is intussen een traject opgestart tot organiek-ambtelijke integratie van de beide personeelsdiensten van gemeente en OCMW, dat finaal zal resulteren in een gemeenschappelijke en fysiek geïntegreerde dienst.

Hierbij wordt gestreefd naar een zo uniform en geïntegreerd mogelijke werkwijze op het vlak van personeelsbeheer en -beleid voor beide besturen. In navolging hiervan, lijkt het aangewezen om voortaan ook samen te werken op het vlak van werving en selectie van personeel.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2011 houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de externe personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied voorziet hieromtrent de mogelijkheid voor gemeente en OCMW om samen selectieprocedures te organiseren voor vacatures in betrekkingen die zowel bestaan bij de gemeente als bij het OCMW en, in voorkomend geval, om gemeenschappelijke wervingsreserves aan te leggen.

In toepassing van artikel 17 van voormeld besluit is het de bevoegdheid van de aanstellende overheden van gemeente en OCMW, met name het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau, om dergelijke gezamenlijke selectieprocedures te organiseren.

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

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

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

Overeenkomstig artikel 19 van voormeld besluit kunnen de aanstellende overheden na een gezamenlijke selectieprocedure ook een gemeenschappelijke wervingsreserve van de geslaagde kandidaten aanleggen. Artikel 20 van voormeld besluit voorziet tevens de mogelijkheid om, voor de gemeenschappelijke betrekkingen, de gezamenlijke selectie en het aanleggen van een gemeenschappelijke reserve van geslaagde kandidaten ook toe te passen bij een bevorderingsprocedure of een procedure van externe personeelsmobiliteit.

De mogelijkheid om na een gezamenlijke selectieprocedure een gemeenschappelijke wervingsreserve van de geslaagde kandidaten aan te leggen dient evenwel uitdrukkelijk te zijn voorzien in de rechtspositieregeling, samen met de modaliteiten die hieromtrent gelden, zoals onder meer:

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

Derhalve wordt voorgesteld om in de gemeentelijke rechtspositieregeling een vierde paragraaf toe te voegen aan artikel 29 van hoofdstuk III, afdeling III:

**"Art. 29.**

§1. De aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring van een betrekking of voor toekomstige vacatures of een wervingsreserve wordt aangelegd voor de betreffende functie of graad.

§2. De aanstellende overheid bepaalt ook de geldigheidsduur van deze wervingsreserve die, met inbegrip van een eventuele verlenging, ten hoogste 5 jaar kan bedragen.

§3. De duur van de wervingsreserve vangt aan op de datum waarop zij naar aanleiding van de kennismaking van de eindresultaten van de selectie wordt vastgesteld door de aanstellende overheid.

**§4. De bepalingen uit deze afdeling zijn van overeenkomstige toepassing op de gezamenlijke wervingsreserve die aangelegd wordt wanneer de aanstellende overheden van gemeente en OCMW beslissen om een gezamenlijke selectieprocedure te voeren overeenkomstig hoofdstuk 3 van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2011 houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de externe personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied."**

Op voorstel van het college van burgemeester en schepenen wordt aan de gemeenteraad gevraagd om de tekst van de gemeentelijke rechtspositieregeling in deze zin aan te passen.

Gaat over tot beraadslaging:

Raadslid Isabel GAISBAUER heeft gehoord dat de mondelinge selectieprocedure soms moeilijk verloopt en zij vraagt of deze hierdoor wijzigt.

Algemeen directeur Muriel VAN SCHEL antwoordt dat het hier alleen om een juridische beslissing gaat die niets te maken heeft met de praktische organisatie van de examens.

Schepen William DE BOECK sluit zich hierbij aan en voegt hieraan toe dat door de wervingsreserves samen te voegen, een beter beroep op elkaar kan worden gedaan.

**Bijkomende informatie:**

/

**Stemming:**

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

**BESLUIT:**

**Enig artikel.**

In de tekst van de gemeentelijke rechtspositieregeling een vierde paragraaf toe te voegen aan artikel 29 van hoofdstuk III, afdeling III:

**"Art. 29.**

§1. De aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring van een betrekking of voor toekomstige vacatures of een wervingsreserve wordt aangelegd voor de betreffende functie of graad.

§2. De aanstellende overheid bepaalt ook de geldigheidsduur van deze wervingsreserve die, met inbegrip van een eventuele verlenging, ten hoogste 5 jaar kan bedragen.

§3. De duur van de wervingsreserve vangt aan op de datum waarop zij naar aanleiding van de kennisneming van de eindresultaten van de selectie wordt vastgesteld door de aanstellende overheid.

§4. De bepalingen uit deze afdeling zijn van overeenkomstige toepassing op de gezamenlijke wervingsreserve die aangelegd wordt wanneer de aanstellende overheden van gemeente en OCMW beslissen om een gezamenlijke selectieprocedure te voeren overeenkomstig hoofdstuk 3 van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2011 houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de externe personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied."

In zitting, datum als hierboven

**Muriel VAN SCHEL**

algemeen directeur

**Martine DE COPPEL**

voorzitter gemeenteraad