



Vlaams
Parlement

ingediend op **731** (2015-2016) – Nr. 1
13 april 2016 (2015-2016)

Ontwerp van decreet

tot wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005,
het Provinciedecreet van 9 december 2005
en het decreet van 19 december 2008
betreffende de organisatie van de openbare centra
voor maatschappelijk welzijn

INHOUD

Memorie van toelichting	3
Voorontwerp van decreet van 26 juni 2015	31
Eindverslag nr. 2015/3 houdende de conclusies van de onderhandelingen die op 2, 9 en 24 september en 14, 21 en 26 oktober 2015 werden gevoerd in de onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten .	45
Voorontwerp van decreet van 27 november 2015.....	91
Advies van de Raad van State	107
Ontwerp van decreet.....	123

MEMORIE VAN TOELICHTING

A. Algemene toelichting

Het voorliggend ontwerp van decreet wijzigt het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn. Het is een voorafname op het decreet Lokaal Bestuur, dat in het regeerakkoord 2014-2019 in het vooruitzicht gesteld wordt en waarbij, onder meer, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn geïntegreerd worden in de gemeentebesturen.

De voorafname is beperkt tot inhoudelijke thema's met een prioritair karakter, in casu het personeel van gemeenten, provincies en openbare centra voor maatschappelijk welzijn en het toezicht op de hulpverleningszones, ingesteld door de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid.

De wijzigingen met betrekking tot personeel kunnen reeds op korte termijn de werking van de lokale besturen vergemakkelijken. Een regeling voor het toezicht op de hulpverleningszones dringt zich op nu die hulpverleningszones operationeel geworden zijn. Hierbij wordt naar analogie met het toezicht op de politiezones het algemeen toezicht van het Vlaamse Gewest geregeld, naast het bestaande specifieke toezicht door de federale overheid.

Het ontwerp bestaat uit zes hoofdstukken. Het tweede hoofdstuk bevat de wijzigingen aan het Gemeentedecreet van 15 juli 2015, met de afdelingen personeel en hulpverleningszone. Het derde hoofdstuk bevat de wijzigingen aan het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het vierde hoofdstuk bevat de wijzigingen aan het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn. Het vijfde hoofdstuk bevat een overgangsregeling.

Regeerakkoord en paritaire commissie

Het regeerakkoord 2014-2019 van de Vlaamse Regering bevat de volgende afspraak met betrekking tot de organisatie en het personeelsbeleid van de gemeenten: "We geven de steden en gemeenten meer autonomie met betrekking tot hun interne organisatie. Op het vlak van personeelsbeleid geven we de gemeenten en in het bijzonder de grootste steden meer vrijheidsgraden om hun plaatselijke rechtspositieregeling vorm te geven." (Regeerakkoord. Punt I. Binnenlands Bestuur en Stedenbeleid).

Het regeerakkoord stelde ook de oprichting in het vooruitzicht van een paritaire commissie met vertegenwoordigers van de Vlaamse Regering en van de lokale besturen om voorstellen uit te werken over de overdracht van bevoegdheden en over de wijziging van de organieke regelgeving betreffende de lokale besturen. De commissie wordt ondersteund door een centrale stuurgroep, terwijl de uitwerking van concrete voorstellen gebeurt in inhoudelijke werkgroepen, waaronder de 'werkgroep organieke regelgeving'. De Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten werd gevraagd namens de lokale besturen voorstellen voor die werkgroep te formuleren.

De voorliggende wijzigingsvoorstellen met betrekking tot personeel zijn het product van de werkzaamheden van de 'werkgroep organieke regelgeving – luik personeel', van de 'Paritaire Commissie Vlaanderen – Lokale besturen'. Het voorzitterschap van de werkgroep werd waargenomen door het kabinet van de Vlaamse

minister bevoegd voor Binnenlands Bestuur. Verder namen de volgende partners eraan deel:

- namens de Vlaamse Regering, vertegenwoordigers van andere ministers;
- namens de gemeenten en OCMW's, de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VMSG);
- namens de Vlaamse provincies, de Vereniging van Vlaamse Provincies (VVP), in de hoedanigheid van waarnemer;
- technici van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur.

De centrale stuurgroep van de paritaire commissie sprak zich op 31 maart 2015 uit over de voorstellen van de werkgroep organieke regelgeving – luik personeel.

Inhoudelijke krijtlijnen personeel

De wijzigingen inzake personeel, kunnen gegroepeerd worden onder de volgende inhoudelijke krijtlijnen, vastgesteld in het regeerakkoord.

1. Meer autonomie inzake de interne organisatie

De bestaande bevoegdheidsverdeling inzake personeel is het voorwerp van herziening. Het is de bedoeling daarmee meer ruimte te maken voor zelforganisatie. Interne organisatie van de diensten en de rechtspositieregeling van het personeel hebben immers betrekking op de interne aangelegenheden van elk bestuur, die zich eerder situeren op het operationele niveau. De creatie van meer mogelijkheden voor interne delegatie van de bevoegdheden in die aangelegenheden laat de besturen toe om bijvoorbeeld rekening te houden met hun schaal en efficiëntiewinsten te boeken in hun besluitvormingsproces.

Bepaalde bevoegdheden van de gemeenteraad of de provincieraad worden delegerbaar aan het college van burgemeester en schepenen, respectievelijk de deputatie. Het gaat om de bevoegdheid voor:

- de vaststelling van de rechtspositieregeling, waaronder alle reglementaire teksten over personeel worden verstaan;
- de vaststelling van het organogram;
- de invulling van het begrip dagelijks personeelsbeheer;
- dadingen met personeelsleden die de beëindiging van het dienstverband, en meer bepaald de gevolgen daarvan, tot voorwerp hebben.

Het college of de deputatie kan de vaststelling van het organogram verder delegeren aan de secretaris, respectievelijk de provinciegriffier. Een delegatie van de overige hierboven vermelde bevoegdheden aan de secretaris of de provinciegriffier is echter niet mogelijk.

De bevoegdheid voor de aanstelling, het ontslag en de tucht van leden van het managementteam verschuift van de raad naar het college of de deputatie. Leden van het managementteam worden hiervoor voortaan op dezelfde wijze behandeld als het overige personeel, andere dan de functiehouders van de decretale graden. Het college of de deputatie kan die bevoegdheden ook voor deze personeelsleden toevertrouwen aan de secretaris of de provinciegriffier.

In de huidige stand van de organieke regelgeving kan de secretaris of de provinciegriffier aan hem gedelegeerde bevoegdheden toevertrouwen aan leidinggevende personeelsleden die lid zijn van het managementteam. De beperking tot 'leidinggevende' personeelsleden wordt opgeheven, evenals de verplichting dat die personeelsleden lid zouden moeten zijn van het managementteam.

De reorganisatie van de bevoegdheidsregeling inzake personeel geldt voor de gemeenten en de provinciebesturen en waar mogelijk ook voor de openbare centra

voor maatschappelijk welzijn. Er wordt echter niet geraakt aan de bestaande organieke verhouding tussen gemeente en openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, waarbij bevoegdheden voor materies die het voorwerp zijn van toezicht door de gemeente, niet delegerbaar zijn. Voor de OCMW's geldt dat voor de rechtspositieregeling van het personeel.

Delegatie van bevoegdheden is telkens facultatief en dus afhankelijk van de keuze van het bevoegde orgaan. Bovendien kunnen delegaties ook partieel zijn. Delegatie bij reglement van de raad veronderstelt ook dat de raad kan toezien op de uitoefening van de gedelegeerde bevoegdheid. Het delegatiereglement van de raad kan transparantievoorwaarden opleggen, bijvoorbeeld een regelmatige rapportering aan of een consultatie vooraf van de bevoegde raad.

Gedelegeerde bevoegdheden kunnen ook weer ingetrokken worden door het orgaan of de persoon die de delegatie verleend heeft.

2. Meer vrijheidsgraden inzake personeelsbeleid en -personeelsbeheer, rekening houdend met de schaal van de besturen

De volgende maatregelen zijn ingegeven door bovenvermelde beleidsoptie:

- voortaan geldt er een vrije keuze voor de aanstelling van personeel in statutair dan wel in contractueel dienstverband, zij het rekening houdend met de financiële haalbaarheid;
- het toepassingsgebied van terbeschikkingstelling van statutaire personeelsleden wordt van de reeds bestaande mogelijkheden (extern verzelfstandigde agentschappen of verenigingen) verruimd naar andere overheden en verenigingen zonder winstoogmerk;
- de notie personeelsformatie in de decreten wordt opgeheven. De besturen bepalen zelf het instrument waarmee ze hun personeelsbeheer vorm geven en opvolgen;
- de personeelsevaluatie wordt gedereguleerd. Ze is niet langer een algemeen geldende verplichting voor alle personeelsleden. Het personeel krijgt een recht op opvolging en feedback, waaraan elke bestuur zelf gestalte geeft, eventueel binnen de algemene voorwaarden die de Vlaamse Regering vaststelt. De evaluatie blijft behouden voor de beoordeling van de proeftijd van instromend personeel of bij disfunctie in het verdere verloop van de loopbaan;
- de raad (of het orgaan waaraan deze bevoegdheid gedelegeerd is) stelt de rechtspositieregeling van het personeel vast. De Vlaamse Regering stelt de minimale voorwaarden vast voor de volgende aspecten van die rechtspositieregeling: de bezoldigingsregeling en de salarisschalen, de toekenning van toelagen en vergoedingen, de dienstbeëindiging, het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging, en het verlof en de afwezigheden. De regering wordt daarnaast ook gemachtigd minimale voorwaarden voor andere aspecten van rechtspositieregeling te bepalen. Steden met 200.000 inwoners of meer kunnen voortaan gemotiveerd afwijken op grond van hun schaalgrootte van minimale voorwaarden die door de regering zijn vastgesteld met betrekking tot de bezoldigingsregeling en de salarisschalen, de toekenning van toelagen en vergoedingen, en het verlof en de afwezigheden. Zij moeten wel de ondergrenzen die de regering in die aanlegenheden vastgesteld heeft, blijven respecteren;
- de prestatieomvang voor de vervulling van de ambten van gemeentesecretaris en financieel beheerder van de gemeente en van OCMW-secretaris en financieel beheerder van het OCMW wordt voortaan een zaak van lokale autonomie. Dat geldt grotendeels ook voor de regeling voor de vervanging van die functiehouders en voor de vervanging van de provinciegriffier;
- er kan voortaan gemotiveerd afgeweken worden van de begrenzing van het loon van leidinggevende personeelsleden van extern verzelfstandigde agentschappen of verenigingen tot het loon van de gemeentesecretaris. Het absolute

karakter van de bestaande norm kan tekort doen aan de factor schaal en kan het aantrekken van geschikt personeel bemoeilijken. Het beleid op dat vlak is trouwens analoog aan de opties van de decreetgever in het decreet van 22 november 2013 betreffende deugdelijk bestuur in de Vlaamse publieke sector (artikel 19);

- de mogelijkheden voor bestuurlijke samenwerking voor personeelsselectie en wervingsreserves worden uitgebreid.

Op een enkele uitzondering na, interfereren de voorliggende wijzigingen niet met de bestaande minimale voorwaarden voor het gemeente- en provinciepersoneel, vastgesteld in 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 in het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn. Ze interfereren ook niet in de plaatselijke rechtspositieregelingen die de gemeenten, provincies en OCMW's ter uitvoering daarvan hebben vastgesteld.

Die interferentie is er wel voor de personeelsformatie en de evaluatie.

De titel personeelsformatie in de vermelde rechtspositiebesluiten van de Vlaamse Regering bevat enkele bepalingen die tegelijk ook een aspect zijn van rechtspositieregeling, meer bepaald van het loopbaanstelsel. Het gaat om de indeling van functies in niveaus, rangen en graden. Met dit gegeven wordt rekening gehouden bij de bepaling van de inwerkingtreding van de wijziging.

Het is de bedoeling dat een evaluatie gebeurt in de startfase van de loopbaan (proeftijd) en bij vastgestelde disfuncties, die aanleiding kunnen geven tot een ontslag wegens beroepsongeschiktheid. De bestaande bepalingen over de evaluatie in de plaatselijke rechtspositieregelingen verliezen met deze wijziging hun rechtskracht niet. Ze kunnen op grond van de wijzigingen in dit ontwerp van decreet wel aangepast worden.

Afgezien daarvan zal de plaatselijke rechtspositieregeling rekening moeten houden met de gewijzigde 'aanstellende overheid' voor de leden van het managementteam, andere dan de functiehouders van de decretale graden. Die 'aanstellende overheid' is voortaan het college of de deputatie.

Toezicht op de hulpverleningszones

Ingevolge de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid zijn de brandweerdiensten overgegaan van een gemeentelijke naar een zonale organisatie, de zogenaamde hulpverleningszones. Die hulpverleningszones beschikken over rechtspersoonlijkheid en worden bestuurd door een zoneraad en een zonecollege.

Naast het specifieke toezicht dat op grond van genoemde wet van 15 mei 2007 door de federale overheid wordt uitgeoefend op de besluiten van de hulpverleningszone, is het Vlaams Gewest bevoegd om het gewoon bestuurlijk toezicht te organiseren en uit te oefenen op de hulpverleningszone. De rechtsgrond daarvoor is terug te vinden in artikel 162, tweede lid, 6°, van de Grondwet en in artikel 7, §1, eerste lid, van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen (BWHI) van 8 augustus 1980.

Artikel 162, tweede lid, 6°, van de Grondwet bepaalt dat de wet, en dus – sinds de overdracht van de bevoegdheid aan de gewesten – het decreet, de toepassing verzekert van het beginsel dat de toezichthoudende overheid of de federale wetgevende macht optreedt om te beletten dat de wet wordt geschonden of het algemeen belang wordt geschaad.

Artikel 7, §1, eerste lid, van de BWHI bepaalt dat het aan de gewesten toekomt om het gewoon bestuurlijk toezicht te organiseren en uit te oefenen op de gemeenten en de binnengemeentelijke territoriale organen, bedoeld in artikel 41 van de Grondwet. Uit de adviespraktijk van de afdeling wetgeving van de Raad van State blijkt dat die bevoegdheid voor het toezicht op de gemeenten ook geldt voor de gedecentraliseerde overheidsdiensten die georganiseerd worden op het grondgebied van de gemeente in casu de hulpverleningszones. De bevoegdheid van de gewesten doet echter geen afbreuk aan die van de federale overheid om, met betrekking tot aangelegenheden die tot haar bevoegdheid behoren, zelf een specifiek toezicht te organiseren en uit te oefenen.

Het gewestelijk toezicht is zowel van toepassing op handelingen die niet uitdrukkelijk onder het specifieke toezicht vallen, als op handelingen die wel onder het specifieke toezicht vallen. Wat dat laatste betreft is dat echter alleen om na te gaan of die handelingen niet in strijd zijn met andere wetten of met aspecten van het algemeen belang, die niet gevat worden door het specifieke toezicht.

Hoewel de rechtsgrond voor het gewoon bestuurlijk toezicht op de hulpverleningszones dus bestaat, moet de procedure die de uitvoering ervan mogelijk maakt, nog geregeld worden. De voorliggende wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005 heeft de bedoeling om de bestaande procedures en regels voor het toezicht op besluiten van de gemeenteoverheden maximaal van toepassing te maken op de besluiten van de hulpverleningszones met betrekking tot hun eigen werking. Daartoe worden aan titel VIII, hoofdstuk I, van het Gemeentedecreet, toezichtsbepalingen op de hulpverleningszone toegevoegd, naar analogie met die voor het algemeen bestuurlijk toezicht op de eengemeentezones en meergemeentezones van de politie, gelet op de gelijkheid tussen beide.

De Inspectie van Financiën gaf op 28 mei 2015 een gunstig advies vanuit budgettair oogpunt en bevestigde dat een begrotingsakkoord niet vereist is. Enkele inhoudelijke aandachtspunten van de Inspectie van Financiën hebben aanleiding gegeven tot aanvulling van de memorie van toelichting.

Vervolgens werd, conform het syndicaal statuut, over sommige bepalingen van dit ontwerp van decreet onderhandeld met de representatieve vakorganisaties in het comité C1 voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, wat aanleiding gaf tot enkele bijstellingen.

Op 3 december 2015 werd advies gevraagd aan de afdeling Wetgeving van de Raad van State binnen een termijn van dertig dagen, verlengd tot 18 januari 2016. De Raad van State bracht advies 58.589/3 uit op 18 januari 2016. Dat advies resulteerde in een aantal aanpassingen.

B. Advies van de Raad van State

In zijn advies 58.589/3 heeft de Raad van State opmerkingen bij de volgende voorstellen over personeel:

- A. de vrije keuze tussen statutair of contractueel dienstverband;
- B. de mogelijkheid van de grootste steden om af te wijken van minimale voorwaarden van rechtspositieregeling die de regering heeft vastgesteld;
- C. de evaluatie voorafgaand aan ontslag wegens beroepsongeschiktheid;

D. de verruimde samenwerkingsmogelijkheid inzake selectie en wervingsreserve;
E. de verruimde mogelijkheden van terbeschikkingstelling van statutair personeel.

A. de vrije keuze tussen statutair of contractueel dienstverband

De Raad geeft aan dat de hem voorgelegde memorie bij artikel 13 verduidelijkt dat het contractueel dienstverband op gelijke voet staat met het statutair dienstverband. Hij leidt daaruit af dat dit artikel het beginsel van 'publiekrechtelijke tewerkstellingsverhouding' en dus 'statutair dienstverband' zou doen wegvallen. In het bijzonder zou dit tot gevolg hebben dat een personeelslid van een lokaal bestuur het vermoeden van statutaire aanstelling niet langer kan invoeren. Terwijl een personeelslid van andere Vlaamse overheden dit vermoeden wel kan blijven invoeren. Dit verschil in behandeling zou, in het licht van het gelijkheidsbeginsel, nog een bijzondere motivering behoeven (zie advies RvS, sub A.4).

In antwoord daarop weze vooreerst opgemerkt dat het maar de vraag is of het gelijkheidsbeginsel hier wel geldt. Evenwel, los van dat vraagstuk, is het van belang de draagwijdte van dit voorstel van decreet zo accuraat mogelijk te verduidelijken in de memorie. De statutaire (eenzijdige) tewerkstelling bij de overheid vond zijn wortels in het beginsel van de continuïteit en veranderlijkheid van de openbare dienst. Inmiddels toont de praktijk bij de lokale besturen aan dat dit beginsel overeind blijft, ook als het contractuele dienstverband de evenknie wordt van of zelfs de overhand krijgt op het statutaire dienstverband. Dit rechtvaardigt op zich en minstens een aanpassing aan de bestaande decretale verhouding statutaire-contractuele tewerkstelling bij de lokale besturen. Zij krijgen daarom in dit voorstel als werkgever de autonome, vrije keuze om betrekkingen in statutair of contractueel dienstverband in te vullen. Het desbetreffend wijzigingsvoorstel houdt enkel dat in. Het schaft het statutair dienstverband niet af en evenmin raakt het aan het vermoeden van statutaire tewerkstelling wanneer het lokaal bestuur – uitzonderlijk – zou nagelaten hebben zich uitdrukkelijk uit te spreken over het dienstverband en het afdoend bewijs van een contractuele arbeidsrelatie niet kan aanleveren. De memorie bij artikel 13 wordt in die zin aangepast en verduidelijkt.

B. steden (≥ 200.000 inwoners) die kunnen afwijken van minimale voorwaarden

De Raad oordeelt dat de voorgestelde afwijkingsmogelijkheid in artikel 21 een wettig doel nastreeft, met name dat steden een personeelsbeleid zouden kunnen voeren dat overeenstemt met hun behoeften (die verschillen van de overige gemeenten) en steunt op een relevant en objectief criterium (inwoneraantal). De Raad meent evenwel dat deze afwijkingsmogelijkheid niet evenredig is met het doel, minstens in zoverre kan afgeweken worden van 'alle' minimale voorwaarden en zonder dat dit wordt begrensd op het vlak van motieven. Terwijl het nochtans kan gaan om voorwaarden die fundamentele waarborgen voor gemeentepersoneel bevatten waarvan zelfs de schaalgrootte van een gemeente niet kan verantwoorden dat ervan wordt afgeweken (zie advies RvS, sub B.6.5.3).

In antwoord op dit advies weze herhaald dat grootstedelijkheid niet alleen gepaard gaat met grotere personeelsaantallen en een complexere organisatie, maar ook dwingt tot een sterke interne uitbouw van de personeelsfunctie (personeelsdienst). Concrete elementen op het vlak van de rechtspositieregeling die samenhangen met de schaalgrootte en de ermee gepaard gaande grotere ambtelijke organisatie kunnen zijn: het creëren van tussengraden en salarisschalen die niet voorkomen in de stelsels die de Vlaamse Regering heeft vastgesteld; aangepaste mogelijkheden rond meerekenbaarheid van werkervaring in de privé creëren, zodat de voor de grootorde van de organisatie en zijn takenpakket en uitdagingen noodzakelijke topmanagers en of -specialisten desgevallend sneller en efficiënter kunnen worden aangetrokken.

Anderzijds houden sommige door de Vlaamse Regering vast te stellen minimale voorwaarden fundamentele waarborgen voor het gemeentepersoneel in, waarvan zelfs de schaalgrootte van een gemeente niet kan verantwoorden dat ervan wordt afgeweken.

Daarom wordt de afwijkingsmogelijkheid van de grote steden beperkt tot de categorieën "bezoldigingsregeling en salarisschalen", "toelagen en vergoedingen" en "verloven en afwezigheden". Ook eventuele ondergrenzen die de Vlaamse Regering in die categorieën vastlegt, zoals bijvoorbeeld het minimumsalaris (ondergrens salarisschaal), moeten de grote steden naleven. Bovendien moet een gebeurlijke afwijking, zoals bijvoorbeeld een hogere bovengrens, bijzonder gemotiveerd zijn, met name aan de hand van de schaalgrootte. Om tegemoet te komen aan de opmerking van de Raad worden artikel 21 van het ontwerp van decreet en memorie in die zin aangepast.

C. evaluatie voorafgaand aan ontslag wegens beroepsongeschiktheid

De Raad merkt bij artikel 20 op dat voor ontslag wegens beroepsongeschiktheid van contractueel personeel met een beperkte tewerkstellingsduur uitzonderlijk geen voorafgaande evaluatie vereist is terwijl dat wel het geval is voor het overige personeel. Dit verschil in behandeling is niet verantwoord en wringt derhalve met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel (zie advies RvS, sub C.7).

Aan deze opmerking wordt tegemoetgekomen. De uitzondering voor personeel met een korte tewerkstellingsduur in artikel 20 is geschrapt.

D. meer samenwerkingsmogelijkheden bij selectie en wervingsreserve

De Raad merkt op dat het wijzigingsvoorstel in artikel 22 niet is doorgetrokken naar de provincies en vond het aanbevelenswaardig om 'overheid' in de memorie te verduidelijken (zie advies RvS, sub 9 en 11).

Aan deze opmerking wordt tegemoetgekomen. Er wordt een nieuw artikel 47 ingevoegd dat de verruimde samenwerkingsmogelijkheden voor de provincies regelt in een nieuw artikel 112bis en in de memorie worden voorbeelden van 'overheid' vermeld.

E. verruimde mogelijkheden van terbeschikkingstelling van statutair personeel

De Raad merkt bij artikel 23 op dat de verruimde mogelijkheden van terbeschikkingstelling niet volledig zijn doorgetrokken naar de provincie. Hij beveelt voorts aan in de memorie bij artikel 14 te verduidelijken dat het niet bedoeling is de bestaande mogelijkheden van ter beschikkingstelling van contractueel personeel in te perken (zie advies RvS, sub 8 en 10).

Hieraan wordt tegemoetgekomen met de invoeging van een nieuw artikel 48 dat de ter beschikkingmogelijkheden van personeel doortrekt naar de provincies. Aan de memorie bij artikel 14 wordt toegevoegd dat het niet de bedoeling is om de terbeschikkingstelling van contractueel personeel in te perken.

Door de invoeging van de twee nieuwe artikelen 47 en 48, vernummerden alle volgende artikelen van het wijzigingsdecreet. Het artikel 47 wordt 49 enzovoort.

F. opmerking inzake gelijke toegang tot het ambt

De Raad stelt vast dat als gevolg van artikel 15 de gelijke toegang tot het ambt niet langer decretaal bevestigd wordt in artikel 105, GD. Hij merkt op dat dit niet betekent dat de lokale besturen en inzonderheid de besturen die ervoor kiezen om

hun personeel in contractueel dienstverband aan te stellen, het grondwettelijk beginsel van de gelijke toegang tot het openbare ambt niet in acht moeten nemen. Ook als de besturen ervoor kiezen om hun personeel in contractueel dienstverband aan te stellen, moeten ze erop toezien dat ze de vereisten die voortvloeien uit het beginsel van de gelijke toegang tot het openbaar ambt, in acht nemen (zie advies RvS, sub A.5).

De Raad wordt hierin gevolgd. De memorie bij artikel 15 is dienovereenkomstig aangevuld.

C. Toelichting bij de artikelen

Artikel 1

De wijzigingsbepalingen aan het Gemeentedecreet van 15 juli 2005 en aan het Provinciedecreet van 9 december 2005, meer bepaald artikel 2 tot en met 47, betreffen een gewestaangelegenheid.

De bepalingen tot wijziging van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, meer bepaald artikel 48 tot en met artikel 67 van dit ontwerp van decreet, zijn een gemeenschapsaangelegenheid.

Artikel 2

Artikel 2 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 28, §1, tweede lid, van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005. Die wijziging hangt samen met de wijziging van artikel 43 (bevoegdheden) en van artikel 103 (personeelsformatie) van het Gemeentedecreet.

Artikel 28, §1, dat de openbaarheid van de vergaderingen van de gemeenteraad en de uitzonderingen daarop vaststelt, bepaalt in het tweede lid uitdrukkelijk dat de beraadslagingen over het organogram, de personeelsformatie en de rechtspositieregeling openbaar zijn. De vaststelling van het organogram en van de rechtspositieregeling wordt door de wijziging van artikel 43 bij reglement delegeerbaar van de raad aan het college van burgemeester en schepenen. De vergaderingen van het college van burgemeester en schepenen zijn niet openbaar. In die zin is een opheffing in artikel 28, §1, tweede lid, logisch. Rechtsnormen in de rechtspositieregeling en het organogram raken trouwens de 'persoonlijke levenssfeer' sowieso niet. De opheffing van 'personeelsformatie' is het logische gevolg van de opheffing van artikel 103 van het Gemeentedecreet, dat handelt over de personeelsformatie.

Artikel 3

Artikel 3 van dit ontwerp van decreet wijzigt de bevoegdheidsregeling in artikel 43, §2, van het Gemeentedecreet. De wijziging heeft tot doel meer ruimte te geven voor interne zelforganisatie van het gemeentebestuur. Daartoe worden de vaststelling van het organogram en van de rechtspositieregeling, evenals de invulling van het begrip dagelijks personeelsbeheer eveneens bij reglement delegeerbaar gemaakt van de raad aan het college van burgemeester en schepenen. Om die optie te realiseren worden in de lijst van niet door de raad delegeerbare bevoegdheden in paragraaf 2, de punten 4° en 23°, opgeheven. De verwijzing naar personeelsformatie valt sowieso weg in relatie tot de opheffing van artikel 103 over de personeelsformatie. Voor de duidelijkheid wordt tegelijk aan punt 2° toegevoegd dat het gaat om 'reglementen, andere dan inzake personeelsaangelegenheden'. Door de schrapping van punt 4° zou er immers onduidelijkheid kunnen ontstaan over de strekking van 'reglementen' in punt 2°. Die precisering

zorgt ervoor dat bijvoorbeeld ook het arbeidsreglement of het prikklokreglement, na delegatie van de bevoegdheid voor de vaststelling van de rechtspositieregeling, kan vastgesteld worden door het college van burgemeester en schepenen.

Ook het punt 18° wordt in de limitatieve lijst van niet-delegeerbare bevoegdheden opgeheven. Het betreft de bevoegdheid om een waarnemend gemeentesecretaris en financieel beheerder aan te stellen, vermeld in het bestaande artikel 81, §2, eerste lid. De opheffing hangt samen met de volledige vervanging van dat artikel 81.

Tot slot wordt in paragraaf 2 ook punt 19° gewijzigd. De wijziging heeft als gevolg dat dadingen met personeelsleden, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband van statutaire personeelsleden tot voorwerp hebben, ook kunnen gesloten worden door het college van burgemeester en schepenen, als de gemeenteraad dat soort dadingen delegeert aan het college. Een dergelijke dading kan het gevolg zijn van de problematiek van de re-integratie van een personeelslid na een onregelmatig bevonden ontslag, waarbij er een geschil ontstaat over de wederzijdse rechten en plichten. De dading houdt een vergelijk in over de voorwaarden waaronder de dienst van het personeelslid uiteindelijk beëindigd wordt. De onderhandeling daarover kan voortaan, mits delegatie door de gemeenteraad, ook gevoerd worden met het college van burgemeester en schepenen, dat, ook de aanstellende overheid is, behalve voor de functiehouders van de decretale graden. Delegatie aan het college betekent ook een efficiëntiewinst: de onderhandelingen over een dading nemen doorgaans de nodige tijd in beslag en hebben vaak ook betrekking op aanzienlijke bedragen. Het college vergadert vaker dan de raad en is ook algemeen budgethouder. Voor alle duidelijkheid: het is niet de bedoeling dat een dading in de plaats zou komen van de normale regels voor de dienstbeëindiging van een personeelslid en de opzegtermijn die daarbij wordt vastgesteld.

De delegaties aan het college van burgemeester en schepenen, die met deze wijzigingen mogelijk worden, zijn facultatief en dus afhankelijk van de keuze van de gemeenteraad. Bovendien kunnen de delegaties ook partieel zijn. De raad kan bijvoorbeeld de bevoegdheid voor het organogram delegeren aan het college, maar zijn bevoegdheid voor de rechtspositieregeling blijven uitoefenen. Delegatie bij reglement veronderstelt ook dat de raad voorwaarden kan bepalen die transparantie garanderen over de handelingen van het college van burgemeester en schepenen bij de uitoefening van de gedelegeerde bevoegdheid. Het delegatiereglement van de raad kan bijvoorbeeld aan het college een regelmatige rapportering aan de gemeenteraad of een consultatie vooraf van de gemeenteraad opleggen.

De delegatiemogelijkheden van gemeenteraad naar college, die met deze wijziging gerealiseerd worden, houden niet in dat dezelfde bevoegdheden die bij reglement aan het college gedelegeerd worden, vervolgens ook verder kunnen gedelegeerd worden aan de gemeentesecretaris of aan andere personeelsleden. Dat is niet zo. Zie daarvoor het gewijzigde artikel 58 van het Gemeentedecreet.

De gemeenteraad kan de delegatie bovendien te allen tijde intrekken.

Tot slot wordt hier nog benadrukt dat delegatie van de bevoegdheid tot vaststelling van de rechtspositieregeling geen afbreuk doet aan het syndicaal statuut, met name aan de verplichte voorafgaande onderhandeling in het bijzonder comité. Ongeacht wie het doet, de gemeenteraad of bij delegatie het college van burgemeester en schepenen, de vaststelling van de rechtspositieregeling kan maar na onderhandeling. De syndicale onderhandeling is een substantiële vormvereiste, na te leven op straffe van nietigheid.

Artikel 4

Artikel 4 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 57, §3, 2°, van het Gemeentedecreet. De wijziging impliceert dat het college van burgemeester en schepenen voortaan ook bevoegd is voor de aanstelling, het ontslag en de tucht van de leden van het managementteam, uitgezonderd de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente. Die leden van het managementteam worden op dat vlak dus gelijkgeschakeld met het andere personeel dat geen deel uitmaakt van het managementteam. Er is een relatie tussen deze wijziging en de wijziging van artikel 58, tweede lid, en van artikel 96 van het Gemeentedecreet.

Artikel 5

Artikel 5 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 58 van het Gemeentedecreet.

De wijziging van de eerste zin van het tweede lid van artikel 58 bevestigt dat de leden van het managementteam, uitgezonderd de functiehouders van een decretale graad, voortaan op dezelfde wijze behandeld worden als het overige personeel. Het college van burgemeester en schepenen kan voortaan ook voor die personeelsleden de bevoegdheid voor het aanstellen en ontslaan en de sanctie- en tuchtbevoegdheid delegeren aan de gemeentesecretaris. Deze wijziging hangt samen met de wijziging van artikel 96 en van artikel 57, §2, van het Gemeentedecreet.

Die wijziging legt tegelijk een beperking op aan de delegatieruimte voor het college van burgemeester en schepenen. Als het college bij reglement van de raad de bevoegdheid heeft gekregen voor het vaststellen van de rechtspositieregeling en/of voor de invulling van het begrip dagelijks personeelsbeheer, dan kan het college diezelfde bevoegdheden niet verder delegeren aan de gemeentesecretaris. Hetzelfde geldt voor de bevoegdheid tot het aangaan van dadingen met personeelsleden.

De wijziging van het derde lid van artikel 58 betekent dat de gemeentesecretaris in principe de uitoefening van de aan hem gedelegeerde bevoegdheden inzake aanstelling, ontslag en tucht verder kan toevertrouwen aan andere personeelsleden van de gemeente. De schaal van het bestuur zal wellicht bepalend zijn of van deze mogelijkheid al dan niet gebruikgemaakt wordt. Deze regeling kan een extra voordeel zijn voor grote besturen. Het personeelslid dat met die bevoegdheid bekleed wordt, zal in de praktijk van een hogere rang moeten zijn dan de personeelsleden waarover die toegewezen bevoegdheid uitgeoefend wordt. Daarbij moet er ook oog zijn voor mogelijke onverenigbaarheden of cumulatie van rollen en moet de gelijke rechtsbedeling aan alle personeelsleden (ontslag, tucht) gegarandeerd blijven. Het komt aan de gemeenten zelf toe om in dat verband de nodige omzichtigheid aan de dag te leggen. Ook in dit geval geldt overigens dat de delegatie partieel kan zijn en te allen tijde ingetrokken kan worden door degene die ze verleend heeft. De keuze is een kwestie van gemeentelijke autonomie.

Artikel 6

Artikel 6 van dit ontwerp van decreet heft artikel 80 van het Gemeentedecreet op.

Artikel 80, §1, bepaalt dat de ambten van gemeentesecretaris en financieel beheerder van de gemeente in deeltijds verband kunnen worden uitgeoefend, onder de voorwaarden die de Vlaamse Regering vaststelt. De Vlaamse Regering heeft die voorwaarden vastgesteld in het besluit van 21 december 2007 houdende vaststelling van de voorwaarden waaronder de ambten van gemeentesecretaris, gemeentelijk financieel beheerder, secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en financieel beheerder van het openbaar centrum voor

maatschappelijk welzijn deeltijds kunnen worden uitgeoefend, en houdende vaststelling van sommige gevallen waarin de ambten van gemeentelijk financieel beheerder en van financieel beheerder van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kunnen worden uitgeoefend door een gewestelijke ontvanger.

Door de opheffing van artikel 80 beslissen de gemeenten voortaan autonoom of het ambt van gemeentesecretaris of financieel beheerder in deeltijds verband wordt uitgeoefend en onder welke voorwaarden en met welke garanties voor de functiehouders dat gebeurt. Het bovengenoemde besluit van 21 december 2007 wordt door de opheffing van artikel 80, althans wat dit aspect betreft, zonder voorwerp.

De Vlaamse Regering heeft tot nu toe geen uitvoering gegeven aan de regelingen in paragraaf 2 en 3 van artikel 81. Die zijn dan ook dode letter gebleven. De kwestieuze paragrafen worden opgeheven.

Paragraaf 4 wordt opgeheven in samenhang met de opheffing van de vorige paragrafen.

Artikel 7

Artikel 7 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 81 van het Gemeentedecreet.

In artikel 81 en 82 van het Gemeentedecreet wordt gedetailleerd geregeld wie wanneer tot vervanging kan overgaan van de gemeentesecretaris of van de financieel beheerder van de gemeente (artikel 81) en onder welke voorwaarden dat gebeurt (artikel 82).

Die artikelen worden samengevoegd tot één artikel met enkele essentiële bepalingen. Verder wordt deze aangelegenheid voortaan overgelaten aan de gemeentelijke autonomie. Het is de bedoeling dat de raad op maat van de eigen organisatie een regeling uitwerkt voor de vervanging van de gemeentesecretaris en financieel beheerder bij verhindering of afwezigheid. Die regeling kan desgewenst dezelfde of vergelijkbare elementen bevatten als deze vermeld in het bestaande artikel 81, §1, en in artikel 82, die de rechtspositie betreffen, zoals voorwaarden waaraan de waarnemer al dan niet moet voldoen.

De raad kan op grond van het nieuwe artikel 80, vierde lid, ook de aanstellingsbevoegdheid regelen en daarbij desgewenst de gevallen bepalen waarin het college of de functiehouders van het betrokken ambt de waarnemer kan aanstellen. Artikel 81, vierde lid, vervangt het opgeheven artikel 81, §2. In voorkomend geval kan de secretaris die aanstellingsbevoegdheid niet verder delegeren aan andere personeelsleden. Zie daarvoor artikel 5, 2°, tot wijziging van artikel 58 van het Gemeentedecreet.

De aan het college delegeerbare regelingsbevoegdheid van de raad en de raad zijn delegatiemogelijkheden voor aanstelling van de waarnemer creëren een zeer ruime lokale autonomie waar het de waarneming van de decretale graden betreft. Toch wordt, om te vermijden dat de topambten van gemeentesecretaris of financieel beheerder al te lang onvervuld blijven, alsnog een termijn van afwezigheid of verhindering vastgesteld, waarna waarneming noodzakelijk is. Ook wordt de laatste zin van artikel 82 overgenomen om te verduidelijken dat de waarneming niet partieel is, maar betrekking heeft op alle bevoegdheden die met het ambt verbonden zijn, zodat daarover geen betwisting mogelijk is.

De waarneming van het ambt van adjunct-gemeentesecretaris maakt geen deel uit van de nieuwe regeling. In voorkomend geval bepaalt de raad zelf of hij daarvoor een waarnemingsregeling vaststelt. Dat doet geen afbreuk aan de bepaling

van artikel 91 dat impliceert dat de adjunct-gemeentesecretaris, in voorkomend geval, optreedt als vervanger van de gemeentesecretaris bij diens afwezigheid of verhindering.

Artikel 8

Artikel 8 van dit ontwerp van decreet heft artikel 82 van het Gemeentedecreet op. Zie hiervoor de toelichting bij artikel 7. De opheffing houdt in dat de gemeenteraad zelf voorwaarden kan vaststellen voor de waarneming van het ambt van gemeentesecretaris of financieel beheerder.

Artikel 9

Artikel 9 van dit ontwerp van decreet heft punt 2° in artikel 87, §4, van het Gemeentedecreet op. Dat punt slaat op 'de personeelsformatie'. De opheffing is het logische gevolg van de opheffing van artikel 103 van het Gemeentedecreet over de personeelsformatie.

Artikel 10

Artikel 10 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 92 van het Gemeentedecreet. Door de wijziging kan de secretaris het dagelijks personeelsbeheer voortaan ook toevertrouwen aan andere personeelsleden dan leidinggevende personeelsleden die lid zijn van het managementteam. Het kan, bij wijze van voorbeeld, gaan over personeelsleden in een staffunctie of over personeelsleden van de personeelsdienst.

Artikel 11

Artikel 11 van dit ontwerp van decreet heft het vierde lid van artikel 96 van het Gemeentedecreet op. Die wijziging impliceert dat de leden van het managementteam, uitgezonderd de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris en financieel beheerder van de gemeente, voortaan voor aanstelling, ontslag en tucht op dezelfde wijze behandeld worden als de overige personeelsleden. Zie hiervoor ook de wijziging van artikel 58, tweede lid, van het Gemeentedecreet en van artikel 57, §3.

Een overgangsbepaling zorgt ervoor dat lopende procedures voor aanstelling, ontslag of tucht ten aanzien van leden van het managementteam afgehandeld worden volgens de bevoegdheidsregeling, van toepassing vóór de datum van inwerkingtreding van dit decreet.

Artikel 12

Artikel 12 van dit ontwerp van decreet heft in titel III, hoofdstuk II, van het Gemeentedecreet over de personeelsformatie op. De notie 'personeelsformatie' als vastgesteld in artikel 103 van het Gemeentedecreet en nader geregeld in 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, wordt niet meer als eigentijds en adequaat beschouwd voor de weergave van de reële personeelsbehoefte en voor het concrete personeelsbeheer. De formatie geeft volgens genoemd uitvoeringsbesluit per niveau, rang en graad het noodzakelijke aantal statutaire en contractuele betrekkingen weer, uitgedrukt in voltijdse equivalenten en geeft ook aan welke betrekkingen bestemd zijn voor het intern verzelfstandigd agentschap, en,

in voorkomend geval voor de districten. Betrekkingen die ingesteld worden door tewerkstellingsmaatregelen van de hogere overheid maken er geen deel van uit. De regeling in haar geheel wordt ervaren als een stroef kader dat in de praktijk nog zelden strookt met de werkelijkheid en niet voldoet als eigentijds instrument voor personeelsbeheer.

De notie 'personeelsformatie' wordt om die redenen opgeheven. De gemeenten moeten zo voortaan zelf een eigen instrument creëren voor een adequate weergave van hun personeelsbehoefte op relatief korte termijn en voor de opvolging daarvan. Dat is belangrijk als financieel beheersinstrument en als achtergrond voor hun personeelsbeleid.

Een 'personeelsplan' als toegepast in de Diensten van de Vlaamse Overheid, kan een voorbeeld van zo'n eigen instrument zijn. Het eigen instrument van de gemeente dat de personeelsbehoefte weergeeft is voorwerp van overleg met de vakorganisaties.

Het personeelsbudget en het meerjarenplan geven altijd de grenzen aan waarbinnen aanwervingen en andere personeelsbewegingen uitvoerbaar zijn. De gemeenten moeten trouwens op basis van een ministerieel besluit ter uitvoering van de beleids- en beheerscyclus aan hun meerjarenplan een informatieve bijlage (formulier TM1) toevoegen, die een overzicht geeft van de evolutie van het personeelsbestand.

Artikel 13

Artikel 13 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 104 van het Gemeentedecreet. De opsomming van de gevallen waarin personeelsleden in contractueel verband kunnen worden aangesteld, vastgesteld in paragraaf 2, als afwijking op de regel van de statutaire tewerkstelling, vastgesteld in paragraaf 1, wordt opgeheven.

Voortaan kunnen de lokale besturen het dienstverband waarin zij een personeelslid tewerkstellen vrij kiezen. Het lokaal bestuur motiveert de keuze van het dienstverband, statutair dan wel contractueel, die het aan een betrekking geeft.

De statutaire (eenzijdige) tewerkstelling bij de overheid vond zijn wortels in het beginsel van de continuïteit en veranderlijkheid van de openbare dienst. Inmiddels toont de praktijk bij de lokale besturen aan dat dit beginsel overeind blijft, ook als het contractuele dienstverband de evenknie wordt van of zelfs de overhand krijgt op het statutaire dienstverband. Dit rechtvaardigt op zich en minstens een aanpassing aan de bestaande decretale verhouding statutaire-contractuele tewerkstelling bij de lokale besturen. Zij krijgen daarom als werkgever de autonome, vrije keuze om betrekkingen in statutair of contractueel dienstverband in te vullen. Het wijzigingsvoorstel houdt enkel dat in. Het schaft het statutair dienstverband niet af en evenmin raakt het aan het vermoeden van statutaire tewerkstelling wanneer het lokaal bestuur – uitzonderlijk – zou nagelaten hebben zich uitdrukkelijk uit te spreken over het dienstverband en het afdoend bewijs van een contractuele arbeidsrelatie niet kan aanleveren.

In paragraaf 4 van artikel 104, die de terbeschikkingstelling en overdracht van gemeentepersoneel aan het OCMW betreft, wordt de mogelijkheid van terbeschikkingstelling geschrapt. Deze schrapping strekt er niet toe om de bestaande mogelijkheid voor gemeenten om contractuele personeelsleden ter beschikking te stellen van het openbaar centrum ongedaan te maken. Voor de terbeschikkingstelling van statutairen wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 14.

De regeling in artikel 104 over overdracht van personeel blijft behouden maar wordt zonder voorwerp bij integratie van het OCMW in de gemeente.

Artikel 14

Artikel 14 van dit ontwerp van decreet voegt een artikel 104bis in het Gemeentedecreet in. De nieuwe regeling in artikel 104bis stelt principes vast over terbeschikkingstelling van personeel, die los staan van de keuze voor statutaire of contractuele tewerkstelling, vermeld in artikel 104. Dat rechtvaardigt de opname ervan in een afzonderlijk artikel.

Artikel 104bis wijzigt artikel 230 van het Gemeentedecreet niet, dat de terbeschikkingstelling of overdracht van statutair en contractueel personeel aan de gemeentelijke extern verzelfstandigde agentschappen mogelijk maakt. Het creëert daarnaast wel twee extra mogelijkheden voor terbeschikkingstelling van personeelsleden in statutair dienstverband, met name de terbeschikkingstelling aan een andere overheid en aan een vereniging zonder winstoogmerk. De vereniging zonder winstoogmerk, bedoeld in dit artikel, is een vereniging waaraan de gemeente niet deelneemt, in tegenstelling tot de verenigingen zonder winstoogmerk in titel VII, hoofdstuk II, afdeling III, van het Gemeentedecreet. Niettemin moet de activiteit van die vzw verband houden met een gemeentelijk belang, als omschreven in het Gemeentedecreet.

De extra mogelijkheden voor terbeschikkingstelling van statutair personeel kunnen mits afdoende motivering benut worden, bijvoorbeeld in de volgende omstandigheden:

- het tijdelijk uitlenen van een personeelslid met expertise of specialisatie aan een andere overheid of aan een vereniging zonder winstoogmerk, andere dan die vermeld in titel VII van het Gemeentedecreet;
 - de tijdelijke terbeschikkingstelling van statutaire personeelsleden van de gemeente die overtalig worden door de opheffing van een dienst of van functies, aan een vereniging zonder winstoogmerk, andere dan die vermeld in titel VII van het Gemeentedecreet, die die dienst of functies overneemt.
- Een dergelijke mogelijkheid kan verkieslijk zijn boven een indisponibiliteitsstelling wegens opheffing van betrekking.

De statutaire band met de gemeente die het personeelslid heeft aangesteld, blijft bij terbeschikkingstelling behouden. Die gemeente blijft ook de juridische werkgever van het terbeschikkinggesteld personeelslid en het personeelslid blijft onderworpen aan de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van die gemeente.

De terbeschikkingstelling gebeurt op basis van een overeenkomst en van de regels die daartoe in de rechtspositieregeling worden vastgesteld. De mogelijkheid van terbeschikkingstelling en de daaraan verbonden voorwaarden zijn een aspect van de rechtspositieregeling. De rechtspositieregeling zal de duur van de terbeschikkingstelling concretiseren en desgevallend de verlenging ervan regelen. Daarnaast kan erin verduidelijkt worden welke overheden of verenigingen juist voor terbeschikkingstelling in aanmerking komen. Als gevolg van het gewijzigde artikel 43 van het Gemeentedecreet, kan de raad de bevoegdheid om in de rechtspositieregeling bepalingen over de terbeschikkingstelling van het statutair personeel vast te stellen desgewenst delegeren aan het college van burgemeester en schepenen.

De individuele beslissing van terbeschikkingstelling van het betrokken personeelslid is eerder een beslissingsbevoegdheid die in het verlengde ligt van de aanstellings- en ontslagbevoegdheid. Er wordt daarom bepaald dat de aanstellende overheid de concrete terbeschikkingstellingsbeslissing neemt en de overeenkomst van terbeschikkingstelling over het personeelslid sluit met deze of gene overheid respectievelijk vereniging zonder winstoogmerk.

De terbeschikkingstellingen van personeel aan het OCMW op grond van het artikel 104 die bestaan op het ogenblik van de inwerkingtreding van dit wijzigingsdecreet blijven onverkort gelden. De besturen hoeven naar aanleiding van het nieuwe artikel 104 en 104bis dus geen nieuwe beslissingen te treffen wat die 'lopende' terbeschikkingstellingen aan het OCMW betreft.

Artikel 15

Artikel 15 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 105 van het Gemeentedecreet. Dat artikel wordt vervangen door een bepaling die aan de gemeenteraad opdraagt de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel vast te stellen. We herhalen dat die bevoegdheid door de wijziging van artikel 43 bij reglement door de raad kan gedelegeerd worden aan het college van burgemeester en schepenen.

De opsomming van de aspecten van de rechtspositieregeling, vermeld in artikel 105, §2, die door de gemeenteraad moeten worden geregeld, wordt mits redactionele opschoning, opgenomen in het uitvoeringsbesluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007 of de rechtsopvolger daarvan. Ook het mandaatstelsel, vermeld in paragraaf 4, wordt aan die opsomming toegevoegd.

Het gaat om de volgende aspecten van rechtspositieregeling:

- 1° de bezoldigingsregeling en de salarisschalen;
- 2° de toekenning van toelagen en vergoedingen;
- 3° de voorwaarden en procedures voor aanwerving, bevordering en interne mobiliteit;
- 4° de bekendmaking van vacatures en de proeftijd;
- 5° waar nodig, de personeelsevaluatie;
- 6° het loopbaanstelsel en de anciënniteiten;
- 7° de administratieve toestanden van de statutaire personeelsleden;
- 8° de arbeidsduur, de verloven en afwezigheden;
- 9° de onverenigbaarheden en de beperkingen en voorwaarden voor cumulatie van activiteiten in overheids- of in privédienst;
- 10° de nadere regels betreffende het tuchtstelsel van de statutaire personeelsleden;
- 11° de dienstbeëindiging, het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid;
- 12° desgewenst, het mandaatstelsel.

Het regeerakkoord 2014-2019 voor Binnenlands Bestuur heeft het voornemen uitgedrukt om in de minimale voorwaarden meer vrijheidsgraden voor de besturen te introduceren.

Tot slot weze hier nog eens benadrukt dat als gevolg van artikel 15 het artikel 105 van het Gemeentedecreet zo gewijzigd wordt dat het niet langer de gelijke toegang tot het ambt bevestigt. Dat betekent niet dat de lokale besturen en inzonderheid de besturen die ervoor kiezen om hun personeel in contractueel dienstverband aan te stellen, het grondwettelijk beginsel van de gelijke toegang tot het openbare ambt niet meer in acht moeten nemen. Ook als de besturen ervoor kiezen om hun personeel in contractueel dienstverband aan te stellen, moeten ze erop toezien dat ze de vereisten die voortvloeien uit het beginsel van de gelijke toegang tot het openbaar ambt, in acht nemen. Dat houdt onder meer de objectieve vergelijking van de aanspraken van de verschillende kandidaten en de aanwerving van de meest geschikte kandidaat in, een voorafgaande openbare oproep tot de kandidaten enzovoort.

Artikel 16

Artikel 16 van dit ontwerp van decreet brengt in titel III, hoofdstuk III, van het Gemeentedecreet het opschrift van afdeling III. "Aanstelling, ontslag en eedaflegging van het personeel" in overeenstemming met de inhoud van die afdeling, namelijk de eedaflegging van het personeel.

Die wijziging hangt samen met de wijziging van artikel 106 van het Gemeentedecreet.

Artikel 17

Artikel 17 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 106 van het Gemeentedecreet. Het eerste en het tweede lid van artikel 106, die handelen over de bevoegdheid voor aanstelling en ontslag van het personeel, worden opgeheven. De bepalingen ervan zijn een herhaling van artikel 57, §3, en van artikel 58. De laatste zin van het tweede lid is overigens niet meer in overeenstemming met het gewijzigde artikel 58.

Inhoudelijk beperkt het nieuwe artikel 106 zich tot de eedaflegging.

In het bestaande vierde lid, dat het tweede lid wordt, wordt naar het eerste in plaats van het weggefallen derde lid verwezen.

Artikel 18

Artikel 18 van dit ontwerp van decreet heft artikel 113 van het Gemeentedecreet op. De regel van artikel 113 die stelt dat de evaluatie 'de wijze van functioneren' tot voorwerp heeft, wordt geïncorporeerd in het eerste lid van het nieuwe artikel 115.

Artikel 19

Artikel 19 van dit ontwerp van decreet heft artikel 114 van het Gemeentedecreet op. Die opheffing hangt samen met de wijziging van artikel 115, eerste lid, dat alle personeelsleden recht geeft op opvolging en feedback. Dat is niet alleen de verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris, maar ook die van andere personeelsleden. Overigens kan de rol van de gemeentesecretaris in opvolging en evaluatie desgewenst ook in de gemeentelijke rechtspositieregeling omschreven worden.

Artikel 20

Artikel 20 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 115, eerste lid, van het Gemeentedecreet, wijzigt het tweede en derde lid, en voegt aan datzelfde artikel een vierde lid toe.

Het eerste lid stelt voor de personeelsleden een recht op opvolging en feedback over hun wijze van functioneren vast. Dat recht kan de vorm aannemen van een personeelsevaluatie, maar dat is niet verplicht, tenzij in enkele uitzonderlijke gevallen. Zie daarvoor infra.

De gemeente kan als alternatief voor de evaluatie kiezen uit een waaier van opvolgingsinstrumenten, zoals functioneringsgesprekken, loopbaangesprekken of een permanente vorm van coaching. Ook de mate waarin die instrumenten al dan niet geformaliseerd en geregeld worden, bepaalt de gemeente zelf. Deze wijziging laat meer ruimte voor een eigen invulling van het humanresourcesbeleid.

De personeelsleden worden opgevolgd en, in voorkomend geval, geëvalueerd op ambtelijk niveau. Dat ambtelijk niveau draagt daarvoor de volle en volledige verantwoordelijkheid.

Ter motivering van een ontslag wegens beroepsongeschiktheid is een formele evaluatie vooraf niettemin noodzakelijk. Ook de startfase na indiensttreding wordt geëvalueerd om uit te maken of het betrokken personeelslid voldoet aan de functievereisten dan wel ontslagen wordt wegens beroepsongeschiktheid. Personeelsevaluatie wordt dus facultatief, behalve in de gevallen die rechtstreeks aanleiding tot een ontslag wegens beroepsongeschiktheid kunnen geven. De beoogde 'beroepsongeschiktheid' slaat voor de statutaire en de contractuele personeelsleden enkel en alleen op manifeste tekortkomingen of disfuncties in de wijze van functioneren. Hij heeft dus geen betrekking op tuchtfeiten, noch op de dringende redenen, medische ongeschiktheid of reorganisatie.

Dat wordt als rechtsnorm verankerd in het toegevoegde vierde lid en dient als grondslag voor de regeling van de evaluatie van de proeftijd en bij disfuncties tijdens de loopbaan in de plaatselijke rechtspositieregeling of eventueel in de te wijzigen rechtspositiebesluiten van de Vlaamse Regering.

Het ontslag van contractueel gemeentepersoneel valt onder het toepassingsgebied van de wet op de arbeidsovereenkomsten. De voorliggende wijziging doet geen afbreuk aan de ontslagmacht zoals vervat in die wet, waaronder het ontslag om dringende redenen.

Artikel 21

Artikel 21 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 116 van het Gemeentedecreet. De wijziging houdt verband met de wijziging van artikel 103 en van artikel 105, §2.

De opheffing van het begrip personeelsformatie in artikel 103 maakt de opheffing daarvan in artikel 116 noodzakelijk.

De Vlaamse Regering stelt minimale voorwaarden vast voor minstens de volgende aspecten van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel:

- 1° de bezoldigingsregeling en de salarisschalen;
- 2° de toekenning van toelagen en vergoedingen;
- 3° de dienstbeëindiging, het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid;
- 4° het verlof en de afwezigheden.

De term 'minstens' betekent dat de Vlaamse Regering ook voor andere aspecten van de rechtspositieregeling minimale voorwaarden kan vaststellen als ze die wenselijk of noodzakelijk acht. Voor aspecten van de rechtspositieregeling wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 15. Deze verwoording is ook van belang als grondslag voor de machtiging aan de Vlaamse Regering om minimale voorwaarden vast te stellen over andere punten dan die vermeld in de punten 1° tot en met 4°.

Daarnaast bepaalt dit ontwerp van decreet dat gemeenten met 200.000 inwoners of meer op basis van hun schaalgrootte gemotiveerd kunnen afwijken van de minimale voorwaarden, vastgesteld door de Vlaamse Regering. De Vlaamse Regering kiest ervoor om rekening te houden met de factor schaal. Dat doet ze op verschillende beleidsdomeinen en inwoneraantal is daarbij een objectief criterium. De beperking van de afwijkingsruimte tot de "grootste steden" werd afgesproken in het regeerakkoord. Grootstedelijkheid gaat niet alleen gepaard met grotere personeelsaantallen en een complexere organisatie, maar dwingt ook tot

een sterke interne uitbouw van de personeelsfunctie (personeelsdienst). Concrete elementen op het vlak van de rechtspositieregeling die samenhangen met de schaalgrootte en de ermee gepaard gaande grotere ambtelijke organisatie kunnen zijn: het creëren van tussengraden en salarisschalen die niet voorkomen in de stelsels die de Vlaamse Regering heeft vastgesteld; aangepaste mogelijkheden rond meetbaarheid van werkervaring in de privé creëren, zodat de voor de grootorde van de organisatie en zijn takenpakket en uitdagingen noodzakelijke topmanagers en of -specialisten desgevallend sneller en efficiënter kunnen worden aangetrokken. Anderzijds kunnen sommige minimale voorwaarden die de regering heeft vastgelegd, fundamentele waarborgen voor het gemeentepersoneel inhouden, waarvan zelfs de schaalgrootte van een gemeente niet kan verantwoord worden dat ervan wordt afgeweken. Daarom wordt de afwijkmogelijkheid van de grote steden beperkt tot de minimale voorwaarden inzake bezoldigingsregeling en salarisschalen, inzake toelagen en vergoedingen en inzake verloven en afwezigheden. De afwijking moet gemotiveerd zijn en betrekking hebben op de schaalgrootte.

Nog afgezien daarvan zullen de bestaande uitvoeringsbesluiten met betrekking tot personeel het voorwerp zijn van een evaluatie met het oog op meer vrijheidsgraden en meer flexibiliteit voor alle besturen.

De bestaande bevoegdheid van de Vlaamse Regering voor de regeling van de externe personeelsmobiliteit van het gemeentepersoneel blijft behouden, al vraagt het bestaande besluit 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 van hetzelfde werkingsgebied, om aanpassing.

Artikel 22

Artikel 22 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 116bis van het Gemeentedecreet. De samenwerkingsmogelijkheden van gemeenten inzake selectie en gezamenlijke wervingsreserves worden uitgebreid in vergelijking met de bestaande regeling. Waar die samenwerking was geregeld voor gemeenten onderling en gemeenten en hun OCMW wordt die regeling uitgebreid naar samenwerking met een andere overheid, waaronder bijvoorbeeld intergemeentelijke samenwerkingsverbanden met rechtspersoonlijkheid, publiekrechtelijke OCMW-verenigingen enzovoort.

Artikel 23

Artikel 23 betreft een regeling van terbeschikkingstelling die analoog is aan de regeling in artikel 14. Wanneer het mogelijk wordt personeel ter beschikking te stellen aan een vereniging zonder winstoogmerk waarin de gemeente niet deelneemt, is het logisch dat dit des te meer mogelijk moet zijn aan een vereniging zonder winstoogmerk waarin de gemeente wel deelneemt.

Artikel 24

Artikel 24 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 241, §3, van het Gemeentedecreet.

De extern verzelfstandigde agentschappen kunnen in principe aan geen enkel personeelslid een salarisschaal toekennen die hoger is dan die van de topambtenaar van de gemeente. Van die regel kan gemotiveerd worden afgeweken, bijvoorbeeld vanwege het totale aantal personeelsleden, de omvang van het te

beheren budget en de schaal van de activiteit van het extern verzelfstandigd agentschap. Dat strookt ook met de beleidsoptie om rekening te houden met schaal. Bovendien wordt op die manier het absolute karakter van de vorige regel, die het aantrekken van geschikt personeel zou kunnen bemoeilijken, getemperd.

Artikel 25

Artikel 25 van dit ontwerp van decreet vervangt het tweede lid van artikel 247 van het Gemeentedecreet.

De toelichting bij artikel 23 van dit ontwerp van decreet is eveneens van toepassing op de wijziging van artikel 247.

Aan artikel 248 van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005 wordt een paragraaf 3 toegevoegd waardoor ook de hulpverleningszones onder de procedureregels van het bestuurlijk toezicht, als geregeld door de bepalingen van hoofdstuk I, afdeling IV, vallen.

Artikel 26 en 27

Er wordt aan titel VIII. Bestuurlijk toezicht en externe audit, hoofdstuk I. Bestuurlijk toezicht, een afdeling V toegevoegd die luidt: 'Hulpverleningszones, ingesteld door de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid'.

Door een nieuw artikel 264bis worden de toezichtsprocedures die van toepassing zijn op de besluiten van de gemeenteoverheden maximaal van toepassing gemaakt op de besluiten van de organen van de hulpverleningszones. Om die reden worden de bepalingen van de titel over het bestuurlijk toezicht, zowel inzake toezichtsvormen als toezichtsprocedures "van overeenkomstige toepassing" verklaard op de besluiten van de hulpverleningszones. Een uitzondering daarop is de inzendingsverplichting, bepaald in artikel 253 van het Gemeentedecreet. De "overeenkomstige toepassing" geldt uiteraard slechts in de mate dat de raden van de hulpverleningszones bevoegd zijn om overeenkomstige besluiten te nemen. Zo zijn de overheden van hulpverleningszones bijvoorbeeld niet bevoegd voor het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel van de zone, de oprichting van autonome gemeentebedrijven enzovoort.

Een nieuw artikel 264ter heeft tot doel de draagwijdte van het gewestelijk toezicht duidelijk te omschrijven binnen de dubbele toezichtuitoefening op besluiten van de hulpverleningszones.

Als principe geldt dat het gewestelijk toezicht slechts van toepassing is op besluiten waarop geen specifiek toezicht georganiseerd is. Met de instelling van een specifiek toezicht op de hulpverleningszones door de wet van 15 mei 2007 betreffende civiele veiligheid beoogde de federale wetgever de besluiten van die zones te toetsen op hun naleving van de bepalingen die door of krachtens die wet zijn uitgevaardigd. In die zin bepaalt de wet op de civiele veiligheid dan ook dat de federale toezichthoudende overheid de goedkeuring enkel kan weigeren "omwille van de schending van de bepalingen van deze wet of genomen krachtens deze wet".

De beperking van het federale specifieke toezicht tot de controle op de naleving van wat bepaald is in de wet op de civiele veiligheid en zijn uitvoeringsbesluiten, heeft dan ook tot gevolg dat de besluiten van de zones voor het overige vatbaar zijn voor de uitoefening van het toezicht door de gewesten. Dat betekent dat de gewesten bevoegd zijn die besluiten te toetsen op de naleving van alle andere wetten dan de wet op de civiele veiligheid, zoals bijvoorbeeld de wet op de motiveringsplicht, de wetgeving betreffende de overheidsopdrachten, alsook de conformiteit aan de algemene rechtsbeginselen en het algemeen belang.

Artikel 28

Artikel 28 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 28, §1, tweede lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005.

De toelichting bij artikel 2 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 28, §1, tweede lid, van het Provinciedecreet.

Artikel 29

Artikel 29 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 43, §2, van het Provinciedecreet.

De toelichting bij artikel 3 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 43, §2, van het Provinciedecreet.

Artikel 30

Artikel 30 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 57, §3, 2°, van het Provinciedecreet.

De toelichting bij artikel 4 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 57, §3, 2°, van het Provinciedecreet.

Artikel 31

Artikel 31 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 58 van het Provinciedecreet. De toelichting bij artikel 5 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 58 van het Provinciedecreet. Er is ook een verband met artikel 32 van dit ontwerp van decreet tot wijziging van artikel 78 van het Provinciedecreet.

Artikel 32

Artikel 32 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 78 van het Provinciedecreet.

De toelichting bij artikel 7 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 78 (en artikel 79) van het Provinciedecreet.

Artikel 33

Artikel 33 van dit ontwerp van decreet heft artikel 79 van het Provinciedecreet op.

De toelichting bij artikel 8 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de opheffing van artikel 79 van het Provinciedecreet.

Artikel 34

Artikel 34 van dit ontwerp van decreet heft punt 2° van artikel 84, §4, van het Provinciedecreet op.

De toelichting bij artikel 9 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de opheffing van artikel 84, §4, 2°, van het Provinciedecreet.

Artikel 35

Artikel 35 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 88 van het Provinciedecreet.

De toelichting bij artikel 10 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 88 van het Provinciedecreet

Artikel 36

Artikel 36 van dit ontwerp van decreet heft het vierde lid van artikel 92 van het Provinciedecreet op.

De toelichting bij artikel 11 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 92 van het Provinciedecreet. Ook in dit geval wordt verwezen naar de overgangsbepaling voor lopende procedures inzake aanstelling, ontslag en tucht ten aanzien van leden van het managementteam.

Artikel 37

Artikel 37 van dit ontwerp van decreet heft artikel 99 van het Provinciedecreet op. De toelichting bij artikel 12 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de opheffing van artikel 99 van het Provinciedecreet.

Artikel 38

Artikel 38 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 100 van het Provinciedecreet.

De toelichting bij artikel 13 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 100 van het Provinciedecreet.

Artikel 39

Artikel 39 van dit ontwerp van decreet voegt een artikel 100bis in het Provinciedecreet in.

De verruiming van de mogelijkheden voor de provincies voor terbeschikkingstelling van personeelsleden in statutair dienstverband is analoog aan die voor de gemeenten. De toelichting bij artikel 14 geldt mutatis mutandis dan ook voor het nieuwe artikel 100/1 van het Provinciedecreet.

Artikel 40

Artikel 40 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 101 van het Provinciedecreet.

De toelichting bij artikel 15 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 101 van het Provinciedecreet.

Artikel 41

Artikel 41 van dit ontwerp van decreet brengt in titel III. Personeel, hoofdstuk III. De rechtspositie van het personeel, van hetzelfde decreet het opschrift van afdeling III. 'Aanstelling, ontslag en eedaflegging van het personeel' in overeenstemming met de inhoud van die afdeling.

De toelichting bij artikel 16 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor hetzelfde opschrift in het Provinciedecreet

Artikel 42

Artikel 42 van dit ontwerp van decreet heft het eerste en tweede lid van artikel 102 van het Provinciedecreet op.

De toelichting bij artikel 17 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de opheffing van artikel 102 van het Provinciedecreet.

Artikel 43

Artikel 43 van dit ontwerp van decreet heft artikel 109 van het Provinciedecreet op. De toelichting bij artikel 18 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de opheffing van artikel 109 van het Provinciedecreet.

Artikel 44

Artikel 44 van dit ontwerp van decreet heft artikel 110 van het Provinciedecreet op.

De toelichting bij artikel 19 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de opheffing van artikel 110 van het Provinciedecreet.

Artikel 45

Artikel 45 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 111, eerste lid, van het Provinciedecreet en voegt een vierde lid toe.

De toelichting bij artikel 20 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 111 van het Provinciedecreet.

Artikel 46

Artikel 46 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 112 van het Provinciedecreet.

De toelichting bij artikel 21 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 112 van het Provinciedecreet.

Artikel 47

Dit artikel voert voor de provincies de mogelijkheid tot samenwerking met een of meer overheden in voor de gezamenlijke werving en selectie van hun personeel en, in voorkomend geval, voor het aanleggen van gemeenschappelijke wervings-reserves, dit naar analogie van artikel 22 voor de gemeenten en artikel 67 voor de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de opmerking van de Raad van State daarover in het advies.

Artikel 48

In dit artikel wordt artikel 23 van dit ontwerp over de terbeschikkingstelling van statutaire personeelsleden aan een gemeentelijke vereniging met sociaal oogmerk doorgetrokken naar de provincies, conform een opmerking daarover van de Raad van State.

De toelichting bij artikel 23 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 188, §2, van het Provinciedecreet.

Artikel 49

Artikel 49 van dit ontwerp van decreet vervangt het derde lid van artikel 234 van het Provinciedecreet.

De toelichting bij artikel 24 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 234, derde lid, van het Provinciedecreet.

Artikel 50

Artikel 50 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 240bis van het Provinciedecreet.

De toelichting bij artikel 24 van dit ontwerp van decreet geldt ook voor de wijziging van artikel 240bis van het Provinciedecreet.

Artikel 51

Artikel 51 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 38, §1, tweede lid, van het decreet betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 19 december 2008, verder OCMW-decreet genoemd.

De toelichting bij artikel 2 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis voor de wijziging van artikel 38, §1, tweede lid, van het OCMW-decreet.

Artikel 52

Artikel 52 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 52 van het OCMW-decreet. Dat gebeurt op nagenoeg analoge wijze als de wijziging van de artikelen 43, 57 en 58 van het Gemeentedecreet.

De wijziging maakt bepaalde bevoegdheden van de OCMW-raad bij reglement delegerbaar aan het vast bureau. Het gaat om de vaststelling van het organogram en de aanduiding van de functies waaraan het lidmaatschap van het managementteam gekoppeld is, het aangaan van dadingen met betrekking tot de dienstbeëindiging van sommige personeelsleden en de invulling van het begrip dagelijks personeelsbeheer.

De vaststelling van de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel kan echter niet gedelegeerd worden aan het vast bureau. Rechtspositiebesluiten moeten in overeenstemming met artikel 270 van het OCMW-decreet in bepaalde gevallen voor advies worden voorgelegd aan het college van burgemeester en schepenen. Artikel 52, tweede lid, 3°, verbiedt een delegatie van bepalingen die aan advies van een toezichthoudende overheid, in casu hier de gemeente, onderworpen zijn. Artikel 52, tweede lid, 3°, blijft in het vooruitzicht van integratie van het OCMW in de gemeente ongewijzigd behouden.

In principe kan de raad aan het vast bureau gedelegeerde bevoegdheden ook delegerbaar maken aan de secretaris. De uitzonderingen daarop worden opgesomd. Daarnaast bevat dit artikel enkele uitzonderingen op de delegatiemogelijkheid door de secretaris van bevoegdheden naar andere personeelsleden van het OCMW. Er is een relatie met het gewijzigde artikel 80 van het OCMW-decreet.

De OCMW-secretaris kan de bevoegdheid voor de aanstelling en het ontslag en voor de tucht van het personeel, met uitzondering van die voor de functiehouders van de decretale graden, verder toevertrouwen aan andere personeelsleden.

Voor nadere toelichting wordt mutatis mutandis verwezen naar de toelichting bij artikel 3 en artikel 5 van dit ontwerp van decreet.

Artikel 53

Artikel 53 van dit ontwerp van decreet heft artikel 79 van het OCMW-decreet op.

De toelichting bij artikel 6 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis voor de opheffing van artikel 79 van het OCMW-decreet.

Artikel 54

Artikel 54 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 80 van het OCMW-decreet.

De toelichting bij artikel 7 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis voor de wijziging van artikel 80 van het OCMW-decreet.

De regels voor de vervanging en waarneming die de raad vaststelt, zijn een onderdeel van de rechtspositieregeling en in dit geval dus niet delegeerbaar aan het vast bureau. Voor de aanstelling van de waarnemer verwijzen we echter naar artikel 80, vierde lid. De aanstellingsbevoegdheid kan toevertrouwd worden aan het vast bureau of aan de functiehouder, maar niet aan 'andere personeelsleden'. Zie daarvoor ook artikel 50 tot wijziging van artikel 52 van het OCMW-decreet.

Artikel 55

Artikel 55 van dit ontwerp van decreet heft artikel 81 van het OCMW-decreet op.

Artikel 56

Artikel 56 van dit ontwerp van decreet heft punt 2° van artikel 86, §4, van het OCMW-decreet op.

De toelichting bij artikel 9 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis voor de opheffing van het vierde lid van artikel 86, §4, 2°, van het OCMW-decreet.

Artikel 57

Artikel 57 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 90 van het OCMW-decreet.

De toelichting bij artikel 10 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis voor de wijziging van artikel 90 van het OCMW-decreet.

Artikel 58

Artikel 58 van dit ontwerp van decreet heft het vierde lid van artikel 95 van het OCMW-decreet op.

Ook in dit geval wordt verwezen naar de overgangsbepaling voor lopende procedures inzake aanstelling, ontslag en tucht ten aanzien van leden van het managementteam.

Artikel 59

Artikel 59 van dit ontwerp van decreet heft artikel 102 van het OCMW-decreet op.

De toelichting bij artikel 12 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis voor de opheffing van artikel 102 van het OCMW-decreet.

Artikel 60

Artikel 60 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 103 van het OCMW-decreet.

De toelichting bij artikel 13 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis voor de wijziging van artikel 103 van het OCMW-decreet.

Artikel 61

Artikel 59 van dit ontwerp van decreet voegt een artikel 103/1 in het OCMW-decreet in aangaande de terbeschikkingstelling van personeel in statutair dienstverband.

De verruiming van de mogelijkheden voor de openbare centra voor maatschappelijk welzijn tot terbeschikkingstelling van personeelsleden in statutair dienstverband is analoog aan die voor de gemeenten. De regeling wijzigt de bestaande terbeschikkingstellingsregelingen ten aanzien van OCMW-verenigingen, zoals vervat in de artikelen 240, 246 en 247/3, niet.

De vereniging zonder winstoogmerk, vermeld in dit artikel, is een vereniging waaraan het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn niet deelneemt, in tegenstelling tot de verenigingen zonder winstoogmerk in titel VIII, hoofdstuk II, hoofdstuk III en hoofdstuk IV.

Voor nadere toelichting wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 14 van dit ontwerp van decreet.

Artikel 62

Artikel 62 van dit ontwerp van decreet wijzigt punt 3° van artikel 104, §4, van het OCMW-decreet.

De wijziging van artikel 104, §4, 3°, van het OCMW-decreet is het gevolg van de wijziging van artikel 114 van het OCMW-decreet wat betreft de personeels-evaluatie, die facultatief wordt.

Artikel 63

Artikel 63 van dit ontwerp van decreet brengt in titel III. Het personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, hoofdstuk III. De rechtspositie van het personeel, het opschrift van afdeling III. 'Aanstelling, ontslag en eedaflegging van het personeel' in overeenstemming met de inhoud van die afdeling. De toelichting bij artikel 16 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de aanpassing van het opschrift van de genoemde afdeling III.

Artikel 64

Artikel 64 van dit ontwerp van decreet betreft de wijziging van artikel 105 van het OCMW-decreet.

De toelichting bij artikel 17 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de opheffing van het eerste en tweede lid van artikel 105 van het OCMW-decreet en voor de verwijzing naar het eerste lid in het bestaande vierde lid dat het tweede lid wordt.

Artikel 65

Artikel 65 van dit ontwerp van decreet heft artikel 112 van het OCMW-decreet op. De toelichting bij artikel 18 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de opheffing van artikel 112 van het OCMW-decreet.

Artikel 66

Artikel 66 van dit ontwerp van decreet heft artikel 113 van het OCMW-decreet op.

De toelichting bij artikel 19 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de opheffing van artikel 113 van het OCMW-decreet.

Artikel 67

Artikel 67 van dit ontwerp van decreet vervangt het eerste lid van artikel 114 van het OCMW-decreet, wijzigt het tweede en het derde lid, en voegt een vierde lid toe.

De toelichting bij artikel 20 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 114 van het OCMW-decreet.

Artikel 68

Artikel 68 van dit ontwerp van decreet heft punt 1° van artikel 115, §1, van het OCMW-decreet op.

De opheffing van punt 1° is het gevolg van de opheffing van de personeelsformatie in artikel 102 van het OCMW-decreet.

Artikel 69

Artikel 69 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 115/1 van het OCMW-decreet.

De toelichting bij artikel 22 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 115/1 van het OCMW-decreet.

Artikel 70

Artikel 70 van dit ontwerp van decreet vervangt het vierde lid van artikel 229, §1, van het OCMW-decreet.

De toelichting bij de artikelen 24 en 25 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 229, §1, van het OCMW-decreet.

Artikel 71

De artikelen 11, 36 en 58 van het ontwerp van decreet wijzigen de bevoegdheid voor aanstelling, ontslag en tucht ten aanzien van toekomstige leden of leden van het managementteam. Met uitzondering van de ambten van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, provinciegriffier, financieel beheerder van de provincie, secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, waarvoor de raad de enige aanstellende, ontslaggevende en tuchtvoerende overheid blijft, worden andere leden van het managementteam voor aanstelling, ontslag en tucht door die wijzigingen voortaan op dezelfde wijze behandeld als de personeelsleden die geen lid zijn van het managementteam. Om betwistingen te vermijden als gevolg van deze bevoegdheidsverschuiving, bepaalt de overgangsbepaling dat procedures voor aanstelling, ontslag en tucht ten aanzien van die personen, die lopende zijn op de datum van inwerkingtreding van dit decreet alsnog volgens de oude bevoegdheidsregels worden afgerond.

Artikel 72

Dit decreet tot wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende

de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn treedt in werking op de tiende dag na de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad. Een snelle inwerkingtreding is wenselijk, zodat deze voorafname op het decreet Lokaal Bestuur onmiddellijk effect kan hebben.

De artikelen 12, 37 en 59 van dit ontwerp van decreet, die betrekking hebben op de personeelsformatie en die interfereren met de bestaande uitvoeringsbesluiten rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel en OCMW-personeel worden evenwel in werking gesteld op een door de Vlaamse Regering vast te stellen datum.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen,
Gelijke Kansen en Armoedebestrijding,

Liesbeth HOMANS

VOORONTWERP VAN DECREET
van 26 juni 2015



Voorontwerp van decreet tot wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Hoofdstuk 1. Inleidende bepaling

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Hoofdstuk 2. Wijzigingen van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005

Afdeling 1. Personeel

Art. 2. In artikel 28, §1, tweede lid, van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005 wordt de zinsnede "het organogram, de personeelsformatie, de rechtspositieregeling," opgeheven.

Art. 3. In artikel 43, §2, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 23 januari 2009 en gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 2° wordt tussen het woord "reglementen" en de woorden "en het bepalen van straffen" de zinsnede "andere dan over personeelsaangelegenheden," ingevoegd;

2° punt 4° en punt 18° worden opgeheven;

3° punt 19° wordt vervangen door wat volgt:

"19° het aangaan van andere dadingen, dan dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben;"

4° punt 23° wordt opgeheven.

Art. 4. In artikel 57, §3, 2°, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 23 januari 2009, wordt de zinsnede “en artikel 96, uitgezonderd het derde lid,” opgeheven.

Art. 5. In artikel 58 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 23 januari 2009 en gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid wordt de zin “De bevoegdheden van het college van burgemeester en schepenen, vermeld in het vierde lid en in artikel 57, §1, eerste zin, en de op basis van §2, gedelegeerde bevoegdheden van de gemeenteraad met betrekking tot het aanwijzen, het ontslaan en de sanctie- en tuchtbevoegdheden van de personeelsleden, als vermeld in artikel 96, tweede lid, die andere functies vervullen waaraan het organogram het lidmaatschap van het managementteam verbindt, en de bevoegdheden vermeld in §3, 7°, 8°, b) en c), 9°, 10°, 11°, 14°, a), 15° en 16°, kunnen evenwel niet aan de gemeentesecretaris worden toevertrouwd.” vervangen door de zin:

“De bevoegdheden van het college van burgemeester en schepenen, vermeld in het vierde lid en in artikel 57, §1, eerste zin, en de op basis van artikel 57, §2, gedelegeerde bevoegdheden van de gemeenteraad met betrekking tot het vaststellen van de rechtspositieregeling, het vaststellen van wat onder het begrip dagelijks personeelsbeheer moet worden verstaan, het aangaan van dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben, en de bevoegdheden vermeld in artikel 57, §3, 7°, 8°, b) en c), 9°, 10°, 11°, 14°, a), 15° en 16°, kunnen evenwel niet aan de gemeentesecretaris worden toevertrouwd.”;

2° in het derde lid wordt de zin “Een subdelegatie van de bevoegdheid tot het aanstellen en het ontslaan van het personeel, alsook de bevoegdheid inzake tucht ten aanzien van het personeel, aan andere personeelsleden dan de gemeentesecretaris is evenwel niet mogelijk, behalve in voorkomend geval, aan de adjunct-gemeentesecretaris.” opgeheven.

Art. 6. Artikel 80 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt opgeheven.

Art. 7. Artikel 81 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 81. Met behoud van de toepassing van artikel 91 regelt de gemeenteraad de vervanging van de gemeentesecretaris en de financieel beheerder bij hun afwezigheid of verhindering.

Er wordt in elk geval in een waarneming van het ambt van gemeentesecretaris of financieel beheerder voorzien als de afwezigheid of verhindering van de gemeentesecretaris of financieel beheerder langer dan honderdtwintig dagen duurt of bij vacature van het ambt.

De waarnemend gemeentesecretaris en de waarnemend financieel beheerder oefenen alle bevoegdheden uit die aan het ambt verbonden zijn.”.

Art. 8. Artikel 82 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt opgeheven.

Art. 9. In artikel 87, §4, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt punt 2° opgeheven.

Art. 10. In artikel 92 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt de zinsnede “de leidinggevende personeelsleden, van wie de functies zijn aangegeven in het organogram” vervangen door de woorden “andere personeelsleden.”.

Art. 11. In artikel 96 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt het vierde lid opgeheven.

Art. 12. In titel III van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt hoofdstuk II, dat bestaat uit artikel 103, opgeheven.

Art. 13. In artikel 104 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. Het personeel van de gemeenten kan in statutair of in contractueel dienstverband worden aangesteld.”;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven;

3° paragraaf 4 wordt opgeheven.

Art. 14. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 april 2014, wordt een artikel 104bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 104bis. Met behoud van de toepassing van artikel 230, kan de gemeenteraad personeelsleden in statutair dienstverband ter beschikking stellen aan:

1° een andere overheid;

2° een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen, waarin de gemeente niet deelneemt en waarvan de activiteit verband houdt met een gemeentelijk belang.

De terbeschikkingstelling is tijdelijk en gebeurt op basis van een overeenkomst tussen de gemeente en de overheid of de vereniging zonder winstoogmerk waaraan het personeel ter beschikking wordt gesteld.

De gemeenteraad bepaalt in de rechtspositieregeling onder welke voorwaarden de personeelsleden ter beschikking gesteld worden.”.

Art. 15. Artikel 105 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 105. De gemeenteraad stelt de rechtspositieregeling van het personeel vast.”.

Art. 16. In titel III, hoofdstuk III, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt het opschrift van afdeling III. vervangen door wat volgt:

“Afdeling III. Eedaflegging van het personeel”.

Art. 17. In artikel 106 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, worden het eerste en het tweede lid opgeheven.

Art. 18. Artikel 113 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 19. Artikel 114 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt opgeheven.

Art. 20. In artikel 115, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De personeelsleden hebben recht op opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, over hun wijze van functioneren. De personeelsleden worden opgevolgd en, in voorkomend geval, geëvalueerd op ambtelijk niveau.”;

2° na het derde lid wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Behalve voor contractuele personeelsleden met een beperkte tewerkstellingsduur is een ontslag wegens beroepsongeschiktheid niet mogelijk zonder voorafgaande evaluatie.”.

Art. 21. Artikel 116 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 116. De Vlaamse Regering kan minimale voorwaarden vaststellen voor onder meer de volgende aspecten van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel:

- 1° de bezoldigingsregeling en de salarisschalen;
- 2° de toekenning van toelagen en vergoedingen;
- 3° de dienstbeëindiging, het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging;
- 4° het aantal dagen jaarlijkse vakantie en de feestdagen.

Gemeenten met een inwoneraantal dat gelijk is aan of hoger is dan 200.000, kunnen gemotiveerd afwijken van de minimale voorwaarden die de Vlaamse Regering heeft vastgesteld.

De Vlaamse Regering neemt de nodige maatregelen voor de externe mobiliteit van het gemeentepersoneel.”.

Art. 22. Artikel 116bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art.116bis. Een gemeente kan met een of meer overheden een samenwerkingsovereenkomst sluiten voor de gezamenlijke werving en selectie van hun personeel en, in voorkomend geval, voor het aanleggen van gemeenschappelijke wervingsreserves.”.

Art. 23. In artikel 241 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt paragraaf 3 vervangen door wat volgt:

“§3. Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van het autonoom gemeentebedrijf een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de gemeentesecretaris van de overeenkomstige gemeente.”.

Art. 24. In artikel 247 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 29 juni 2012 en 5 juli 2013, wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van een gemeentelijke vennootschap, vereniging of stichting, als vermeld in deze afdeling, een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de gemeentesecretaris van de overeenkomstige gemeente.”.

Afdeling 2. Toezicht op de hulpverleningszones

Art. 25. Aan artikel 248 van hetzelfde decreet wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. Voor de hulpverleningszones wordt het bestuurlijk toezicht geregeld door de bepalingen van hoofdstuk I, afdeling V.”.

Art. 26. Aan titel VIII, hoofdstuk I, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt een afdeling V, die bestaat uit artikel 264bis tot en met artikel 264ter, toegevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling V. Hulpverleningszones, ingesteld met toepassing van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid

Art. 264bis. De bepalingen van afdeling I tot en met III zijn, met uitzondering van artikel 253, binnen de grenzen van hun bevoegdheden van overeenkomstige toepassing op de hulpverleningszones, vermeld in de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, en op de besluiten die door hen worden genomen met betrekking tot de voormelde hulpverleningszones, waarbij in die bepalingen de hiernavolgende woorden worden gelezen als volgt:

- 1° gemeenteraad als zoneraad;
- 2° college van burgemeester en schepenen als zonecollege;
- 3° gemeenteoverheid als zoneraad of zonecollege;
- 4° gemeentepersoneel als personeel van de hulpverleningszone.

Art. 264ter. Als de overheden van de hulpverleningszones hun besluiten en handelingen, met toepassing van titel III, hoofdstuk VII van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, onderworpen zijn aan een specifiek toezicht, kan tegen die overheden, hun besluiten en handelingen geen enkele toezichtsmaatregel, als vermeld in titel VIII, hoofdstuk I, afdeling II, van dit decreet, worden genomen op grond van schending van een bepaling, vervat in of genomen krachtens die voormelde wet.”

Hoofdstuk 3. Wijzigingen van het Provinciedecreet van 9 december 2005

Art. 27. In artikel 28, §1, tweede lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2009, wordt de zinsnede “het organogram, de personeelsformatie, de rechtspositieregeling,” opgeheven.

Art. 28. In artikel 43, §2, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 30 april 2009 en gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 2° wordt tussen het woord “reglementen” en de woorden “en het bepalen van straffen” de zinsnede “andere dan voor personeelsaangelegenheden,” ingevoegd;

2° punt 4°, 18° en 23°, worden opgeheven;

3° punt 19° wordt vervangen door wat volgt:

“19° het aangaan van andere dadingen, dan dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben;”.

Art. 29. In artikel 57, §3, 2°, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 30 april 2009, wordt de zinsnede "en artikel 92, uitgezonderd het derde lid," opgeheven.

Art. 30. In artikel 58 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 30 april 2009 en gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid wordt de zin "De bevoegdheden van de deputatie, vermeld in het vierde lid en in artikel 57, §1, eerste zin, en de op basis van §2, gedelegeerde bevoegdheden door de provincieraad met betrekking tot het aanwijzen, het ontslaan en de sanctie- en tuchtbevoegdheden van de personeelsleden, als vermeld in artikel 92, tweede lid, die andere functies vervullen waaraan het organogram het lidmaatschap van het managementteam verbindt, en de bevoegdheden, vermeld in artikel 57, §3, 7°, 8°, b) en c), 9°, 10° en 11°, a), kunnen evenwel niet aan de provinciegriffier worden toevertrouwd." vervangen door de zin:

"De bevoegdheden van de deputatie, vermeld in het vierde lid en in artikel 57, §1, eerste lid, en de op basis van artikel 57, §2, gedelegeerde bevoegdheden door de provincieraad met betrekking tot het vaststellen van de rechtspositieregeling, het vaststellen van wat onder het begrip dagelijks personeelsbeheer moet worden verstaan, het aangaan van dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben, en de bevoegdheden, vermeld in artikel 57, §3, 7°, 8°, b) en c), 9°, 10° en 11°, a), kunnen evenwel niet aan de provinciegriffier worden toevertrouwd.";

2° in het derde lid wordt de zin "Een subdelegatie van de bevoegdheid tot het aanstellen en het ontslaan van het personeel, alsook de sanctie- en de tuchtbevoegdheid ten aanzien van het personeel, aan andere personeelsleden dan de provinciegriffier, is evenwel niet mogelijk." opgeheven.

Art. 31. Artikel 78 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 30 april 2009 en 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

"Art.78. De provincieraad regelt de vervanging van de provinciegriffier en de financieel beheerder bij hun afwezigheid of verhindering.

Er wordt in elk geval in een waarneming van het ambt van provinciegriffier of financieel beheerder voorzien als de afwezigheid of verhindering van de provinciegriffier of de financieel beheerder langer dan honderdtwintig dagen duurt of bij vacature van het ambt.

De waarnemend provinciegriffier en de waarnemend financieel beheerder oefenen alle bevoegdheden uit die aan dat ambt verbonden zijn."

Art. 32. Artikel 79 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt opgeheven.

Art. 33. In artikel 84, §4, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt punt 2° opgeheven.

Art. 34. In artikel 88 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt de zinsnede "de leidinggevende personeelsleden van wie de functies zijn aangegeven in het organogram" vervangen door de woorden "andere personeelsleden."

Art. 35. In artikel 92 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt het vierde lid opgeheven.

Art. 36. In titel III van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 30 april 2009 en 29 juni 2012, wordt hoofdstuk II, dat bestaat uit artikel 99, opgeheven.

Art. 37. In artikel 100 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. Het personeel van de provincies kan in statutair of in contractueel dienstverband worden aangesteld.”;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven.

Art. 38. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 juli 2013, wordt een artikel 100bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 100bis. Met behoud van de toepassing van artikel 224 en 240, kan de provincieraad personeelsleden in statutair dienstverband ter beschikking stellen aan:

- 1° een andere overheid;
- 2° een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen, waarin de provincie niet deelneemt en waarvan de activiteit verband houdt met een provinciaal belang.

De terbeschikkingstelling is tijdelijk en gebeurt op basis van een overeenkomst tussen de provincie en de overheid of de vereniging zonder winstoogmerk, waaraan het personeel ter beschikking wordt gesteld.

De provincieraad bepaalt in de rechtspositieregeling onder welke voorwaarden de personeelsleden ter beschikking gesteld worden.”.

Art. 39. Artikel 101 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 101. De provincieraad stelt de rechtspositieregeling van het personeel vast.”.

Art. 40. In titel III, hoofdstuk III, van hetzelfde decreet wordt het opschrift van afdeling III vervangen door wat volgt:

“Afdeling III. Eedaflegging van het personeel”.

Art. 41. In artikel 102 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, worden het eerste en het tweede lid opgeheven.

Art. 42. Artikel 109 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 43. Artikel 110 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 44. In artikel 111 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De personeelsleden hebben recht op opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, over hun wijze van functioneren. De personeelsleden worden opgevolgd en, in voorkomend geval, geëvalueerd op ambtelijk niveau.”;

2° na het derde lid wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Behalve voor contractuele personeelsleden met een beperkte tewerkstellingsduur is een ontslag wegens beroepsongeschiktheid is niet mogelijk zonder voorafgaande evaluatie.”

Art. 45. Artikel 112 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 112. De Vlaamse Regering kan minimale voorwaarden vaststellen voor onder meer de volgende aspecten van de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel:

- 1° de bezoldigingsregeling en de salarisschalen;
- 2° de toekenning van toelagen en vergoedingen;
- 3° de dienstbeëindiging, het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging;
- 4° het aantal dagen jaarlijkse vakantie en de feestdagen.

De Vlaamse Regering neemt de nodige maatregelen voor de externe mobiliteit van het provinciepersoneel.”

Art. 46. In artikel 234 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

“Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van het autonoom provinciebedrijf een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de provinciegriffier van de overeenkomstige provincie.”.

Art. 47. Artikel 240bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 240bis. Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van een provinciale vennootschap, vereniging of stichting, als vermeld in deze afdeling, een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de provinciegriffier van de overeenkomstige provincie.”.

Hoofdstuk 4. Wijzigingen van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Art. 48. In artikel 38, §1, tweede lid, van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, wordt de zinsnede “het organogram, de personeelsformatie, de rechtspositieregeling,” opgeheven.

Art. 49. In artikel 52 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid, 6°, wordt de zinsnede “, de personeelsformatie” opgeheven;

2° tussen het tweede en het derde lid wordt een lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

“In afwijking van het tweede lid, 6°, 19°, 21° en 24°, kan de raad voor maatschappelijk welzijn bij reglement de volgende bevoegdheden delegeren aan het vast bureau:

- 1° het vaststellen van het organogram en de aanduiding in dit organogram van de functies waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden;
- 2° de bevoegdheden, vermeld in artikel 80;

- 3° het aangaan van dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben;
- 4° het vaststellen van wat onder het begrip dagelijks personeelsbeheer wordt verstaan.”;

3° in het bestaande vierde lid, dat het vijfde lid wordt, worden tussen de woorden “het eerste” en het woord “lid” de woorden “en het derde” ingevoegd;

4° het bestaande vijfde lid, dat het zesde lid wordt, wordt vervangen door wat volgt:

“Met behoud van de toepassing van artikel 161 kan de raad voor maatschappelijk welzijn bij de delegatie van een bepaalde bevoegdheid bepalen dat het vast bureau of een bijzonder comité de uitoefening van die gedelegeerde bevoegdheid kan toevertrouwen aan de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, met uitzondering van de bevoegdheden vermeld in het eerste lid. Met behoud van de toepassing van artikel 161 kan de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn de uitoefening van die gedelegeerde bevoegdheid toevertrouwen aan andere personeelsleden van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn. De raad voor maatschappelijk welzijn kan de uitoefening van de bevoegdheid tot het aanstellen en het ontslaan van het personeel, alsook de bevoegdheid inzake de tucht ten aanzien van het personeel, toevertrouwen aan het vast bureau en de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.”.

Art. 50. Artikel 79 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 51. Artikel 80 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 80. De raad voor maatschappelijk welzijn regelt de vervanging van de secretaris en de financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn bij hun afwezigheid of verhindering.

Er wordt in elk geval in een waarneming van het ambt van secretaris of financieel beheerder voorzien als de afwezigheid of verhindering van de secretaris of financieel beheerder langer dan honderdtwintig dagen duurt of bij vacature van het ambt.

De waarnemend secretaris en de waarnemend financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn oefenen alle bevoegdheden uit die aan dat ambt verbonden zijn.”

Art. 52. Artikel 81 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 53. In artikel 86, §4, van hetzelfde decreet wordt punt 2° opgeheven.

Art. 54. In artikel 90 van hetzelfde decreet wordt de zinsnede “de leidinggevende personeelsleden van wie de functies zijn aangegeven in het organogram” vervangen door de woorden “andere personeelsleden.”.

Art. 55. In artikel 95 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt het vierde lid opgeheven.

Art. 56. In titel III van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt hoofdstuk II, dat bestaat uit artikel 102, opgeheven.

Art. 57. In artikel 103 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. Het personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kan in statutair of in contractueel dienstverband worden aangesteld.”;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven.

Art. 58. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 4 april 2014, wordt een artikel 103/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 103/1. Met behoud van de toepassing van artikel 103, §5, artikel 229, 240, 246 en 247/3, kan de raad van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn personeelsleden in statutair dienstverband ter beschikking stellen aan

1° een andere overheid;

2° een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen, waarin het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn niet deelneemt en waarvan de activiteit verband houdt met de sociale doeleinden van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

De terbeschikkingstelling is tijdelijk en gebeurt op basis van een overeenkomst tussen het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en de overheid of de vereniging zonder winstoogmerk, waaraan het personeel ter beschikking wordt gesteld.

De raad voor maatschappelijk welzijn bepaalt in de rechtspositieregeling onder welke voorwaarden de personeelsleden ter beschikking gesteld worden.”.

Art. 59. In artikel 104, §4, van hetzelfde decreet wordt punt 3° vervangen door wat volgt:

“3° in voorkomend geval, de evaluatie;”.

Art. 60. In titel III, hoofdstuk III, van hetzelfde decreet, wordt het opschrift van afdeling III, vervangen door wat volgt:

“Afdeling III. Eedaflegging van het personeel”.

Art. 61. In artikel 105 van hetzelfde decreet worden het eerste en het tweede lid opgeheven.

Art. 62. Artikel 112 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 63. Artikel 113 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 64. In artikel 114 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De personeelsleden hebben recht op opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, over hun wijze van functioneren. De personeelsleden worden opgevolgd en, in voorkomend geval, geëvalueerd op ambtelijk niveau.”;

2° na het derde lid wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Behalve voor contractuele personeelsleden met een beperkte tewerkstellingsduur is een ontslag wegens beroepsongeschiktheid niet mogelijk zonder voorafgaande evaluatie.”

Art. 65. In artikel 115, §1, van hetzelfde decreet wordt punt 1° opgeheven.

Art. 66. Artikel 115/1 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 115/1. Een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kan met een of meer overheden een samenwerkingsovereenkomst sluiten voor de gezamenlijke werving en selectie van hun personeel en in voorkomend geval, voor het aanleggen van gemeenschappelijke wervingsreserves.”.

Art. 67. In artikel 229, §1, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt het vierde lid vervangen door wat volgt:

“Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van de vereniging een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat van alle deelnemende openbare centra voor maatschappelijk welzijn zijn zetel heeft in de gemeente met het hoogste aantal inwoners, bepaald op basis van artikel 5, §3, eerste lid, van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005.”.

Hoofdstuk 5. Inwerktreding

Art. 68. Artikel 12, 36 en 56, treden in werking op een door de Vlaamse Regering vast te stellen datum.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding,

Liesbeth HOMANS

EINDVERSLAG nr. 2015/3*
houdende de conclusies van de onderhandelingen
die op 2, 9 en 24 september en 14, 21 en 26 oktober 2015
werden gevoerd in de onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap'
van de eerste afdeling van het comité voor
de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

* De conclusies uit het protocol nr. 2015/3 werden integraal in het eindverslag verwerkt.

Eindverslag nr. 2015/3
houdende de conclusies van de onderhandelingen die
op 2, 9 en 24 september en 14, 21 en 26 oktober 2015 werden gevoerd in de
onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste afdeling van
het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

Over: het voorontwerp van decreet van 26 juni 2015 tot wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Het voorontwerp en de memorie erbij als gewijzigd naar aanleiding van de onderhandelingen worden als bijlage aan dit eindverslag toegevoegd.

Door de afvaardiging van de overheid, samengesteld als volgt:

1. Mevrouw Liesbet Homans, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, Voorzitter,
2. de heer Jo Vandeurzen, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Ondervoorzitter,
3. De heer Geert Bourgeois, Vlaams minister-president van de Vlaamse Regering.

enerzijds,

en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties, samengesteld als volgt:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD),
- het Algemeen Christelijk Vakverbond Openbare Diensten (ACV Openbare Diensten),
- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA),

en de afvaardiging van de werkgeversdelegaties, samengesteld als volgt:

- de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG),

anderzijds,

I. werd, wat de vakorganisaties betreft.

- een **akkoord** bereikt met het **ACV OD**, mits opmerkingen
- **geen akkoord** bereikt met de **ACOD** en het **VSOA**

over: het voorontwerp van decreet van 26 juni 2015 tot wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Opmerkingen ACV OD

Wij betreuren de manier waarop de onderhandelingen over het voorontwerp van decreet in Comité C1 verlopen zijn. Deze verliepen absoluut niet in de geest van de Omzendbrief BA 97/10. Wij hadden het gevoel dat de politieke overheid de onderhandelingen slechts als een noodzakelijke formaliteit zag en dus niet de intentie had naar compromissen te zoeken.

De onderhandelingen waren trouwens al bij voorbaat gehypothekeerd doordat de vakorganisaties uitgesloten waren bij de besprekingen in de werkgroepen van de Paritaire Commissie. Daar is in een 'onderonsje' van de politieke overheid met VVSG/VVP het voorbereidend werk voor dit ontwerp van decreet verricht. Dit verklaart waarschijnlijk de onevenwichtige en ongunstige uitgangspunten van de basis-onderhandelingsstukken.

De voorgestelde wijzigingen leiden evenmin tot oplossingen voor de fundamentele problemen van de sector LRB (pensioenlast, structurele onderfinanciering, uitsluiting tewerkstellingsmaatregelen, gebrek aan bestuurskracht, etc...). De verregaande bevoegdheidsdelegaties ondermijnen het democratisch besluitvormingsproces, concentreren teveel macht bij één persoon, wat een aantasting zou kunnen betekenen van een correct en objectief personeelsbeleid.

Ondanks voorgaande besluit ACV-Openbare Diensten deze onderhandelingen met een gedeeltelijk protocol van akkoord. Ons gedeeltelijk akkoord betekent geenszins dat wij ons kunnen vinden in alle wijzigingen van het decreet. De ultieme, minimale en voorwaardelijke toegevingen van de politieke overheid op de valreep van deze onderhandelingen en de wetenschap dat er niet echt een alternatief voor het sociaal overleg in Comité C1 zou resten bij een volledig protocol van niet-akkoord, heeft ons als verantwoordelijke vakorganisatie over de streep getrokken.

Onze onderstaande opmerkingen verwijzen naar de wijzigingen van het Gemeentedecreet, maar gaan ook op voor de analoge bepalingen in het Provincie- en OCMW-decreet:

Artikel 2 en 3: De vaststelling van het organogram en van de rechtspositieregeling wordt delegerbaar van de raad aan het college van burgemeester en schepenen. De vergaderingen van het college van burgemeester en schepenen zijn niet openbaar. De beslissingen over het organogram en rechtspositieregeling worden hierbij onttrokken aan het democratisch en openbaar besluitvormingsproces.

Artikel 5: De wijziging van het derde lid van artikel 58 betekent dat de gemeentesecretaris in principe de uitoefening van de aan hem gedelegeerde bevoegdheden inzake aanstelling, ontslag en tucht verder kan toevertrouwen aan andere personeelsleden van de gemeente. Deze sub delegatie gaat ons te ver. De verwijzing dat de gemeenten in dat verband de nodige omzichtigheid aan de dag moeten leggen is geenszins een geruststelling, laat staan een garantie.

Artikel 9: De opheffing van de notie “personeelsformatie” (schrappen punt 2° in artikel 87, §4, en de opheffing van artikel 103 van het Gemeentedecreet) vinden wij geen goede zaak. Een instrument schrappen vooraleer een volwaardig alternatief te installeren is geen daad van goed bestuur. De vermelding in de memorie bij artikel 103 ‘dat de besturen voortaan zelf een eigen instrument moeten creëren voor een adequate weergave van hun personeelsbehoefte’ en de toevoeging ‘dat een personeelsplan als toegepast in de Diensten van de Vlaamse Overheid, een voorbeeld van zo’n eigen instrument kan zijn’, is een verbetering maar ondervangt de schrapping van de notie ‘personeelsformatie’ maar ten dele. Samen met het schrappen van de personeelsformatie, gaat ook de opdeling in niveau, rang en graad verloren.

Artikel 10: Door deze wijziging kan de secretaris het dagelijks personeelsbeheer voortaan ook toevertrouwen aan andere personeelsleden dan leidinggevende personeelsleden die lid zijn van het managementteam. De delegaties en sub delegaties gaan ons veel te ver. Beslissingen overlaten aan één persoon komen objectief personeelsbeheer niet ten goede.

Artikel 12: zie opmerkingen artikel 9.

Artikel 13: Wij vinden het een goede zaak dat de Vlaamse regering de statutaire en contractuele personeelsleden gelijk wil behandelen. Wij betreuren evenwel dat de Vlaamse regering het presteert om een unaniem tekstvoorstel van de sociale partners niet eens in overweging te nemen. Dit is tekenend voor het respect van deze regering voor het sociaal overleg en fruikt ook meteen alle initiatieven van de sociale partners in het streven naar een unieke rechtspositie voor alle werknemers van de lokale en regionale besturen.

Artikel 14: creëert twee extra mogelijkheden voor terbeschikkingstelling van personeelsleden in statutair dienstverband, namelijk de terbeschikkingstelling aan een andere overheid en aan een vereniging zonder winstoogmerk. De verruimde mogelijkheid tot terbeschikkingstelling samen met de verregaande beslissingsdelegatie gaat ons te ver.

Artikel 15: door de wijziging van artikel 105 van het Gemeentedecreet worden de 12 aspecten van de rechtspositieregeling, die door de gemeenteraad moeten worden geregeld vervangen door een bepaling die aan de gemeenteraad opdraagt de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel vast te stellen. Die bevoegdheid kan door de wijziging van artikel 43 doorgedelegeerd worden aan het college van burgemeester en schepenen. Anderzijds staat in hetzelfde artikel te lezen dat ‘de opsomming van de aspecten van de rechtspositieregeling, vermeld in artikel 105, §2, die door de gemeenteraad moeten worden geregeld, wordt mits redactionele opschoning, opgenomen in het uitvoeringsbesluit rechtspositieregeling’. Wij begrijpen niet dat de Vlaamse regering de 12 essentiële aspecten (zie art 115) als minimale voorwaarden voor de bepaling van de rechtspositieregeling in een eerste beweging perse wil decimeren tot 4 punten in het decreet om die dan –mits redactionele opschoning – weer te hernemen in het uitvoeringsbesluit rechtspositieregeling? De door ons afgedwongen tegemoetkoming om het aan het punt 4° ‘verlofregeling en afwezigheden’ toe te voegen is een magere troost. Wij zijn vragende partij om een maximale basis rechtspositieregeling voor alle personeelsleden van de besturen. Bovenop zouden – mits motivatie – bijkomende arbeidsvoorwaarden kunnen onderhandeld worden om maatwerk mogelijk te maken. Het inwonersaantal (>200.000?) kan hierbij een, maar zeker geen determinerend of alleenstaand, criterium zijn.

Artikel 18-19-20: De afschaffing van de verplichte evaluatie en deze enkel nog te voorzien bij de aanvang van de loopbaan en bij onder- of bovenmaats functioneren is een trendbreuk. De personeelsevaluatie wordt dus facultatief, behalve in de gevallen die rechtstreeks aanleiding tot een ontslag wegens beroepsongeschiktheid (manifeste tekortkomingen of disfuncties in de wijze van functioneren) kunnen geven. Wij merken hierbij op dat de noodzakelijke voorwaarde van 2 opeenvolgende negatieve evaluaties voor het ontslag van de ambtenaar hier en passant ingeruild is voor één formele negatieve evaluatie maar dan voor zowel statutair als contractueel personeel. Een eerste vorm van gelijkberechtiging, maar een verbetering?

Artikel 21 (zie ook opmerkingen artikel 15): De Vlaamse Regering stelt minimale voorwaarden vast voor minstens onder meer de volgende aspecten van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel:

1. de bezoldigingsregeling en de salarisschalen;
2. de toekenning van toelagen en vergoedingen;
3. de dienstbeëindiging, het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging;
4. het verlof en de aanwezigheden.

Wij begrijpen niet de Vlaamse regering de 12 essentiële aspecten (art 115) als minimale voorwaarden voor de bepaling van de rechtspositieregeling in een eerste beweging perse wil decimeren tot 4 punten in het decreet om die dan –mits redactionele opschoning – weer te hernemen in het uitvoeringsbesluit rechtspositieregeling? De door ons afgedwongen tegemoetkoming om het aan het punt 4° 'verlofregeling en afwezigheden' toe te voegen is een magere troost. Wij zijn vragende partij om een maximale basis rechtspositieregeling voor alle personeelsleden van de besturen. Bovenop zouden – mits motivatie - bijkomende arbeidsvoorwaarden kunnen onderhandeld worden om maatwerk mogelijk te maken. Het inwonersaantal (>200.000?) kan hierbij een, maar zeker geen determinerend of alleenstaand, criterium zijn.

Artikel 23: zie opmerkingen artikel 14. De verruimde mogelijkheid tot terbeschikkingstelling samen met de verregaande beslissingsdelegatie gaat ons te ver.

Artikel 24: wij zijn niet principieel gekant tegen een gemotiveerde afwijking van de 'secretarissalarisnorm'. Wij hebben wel ernstige bedenkingen bij het objectiveren van dergelijke afwijkingen en de opportuniteit ervan in tijden van besparingen en afslanken van het personeelsbestand.

Opmerkingen ACOD

De ACOD wenst een protocol van niet-akkoord te ondertekenen om volgende redenen:

De delegatie van een aantal bevoegdheden naar het CBS en in afgeleide naar de Gemeentesecretarissen komt de transparantie en democratische controle van de Gemeenteraad niet ten goede. De rechtspositieregeling en de personeelsformatie alsmede het bepalen van het dagelijks personeelsbeheer, zijn fundamentele onderdelen van de Gemeentelijke werking waar maximale transparantie dient over te bestaan.

De terbeschikkingstelling van statutair en contractueel personeel aan VZW's is een schending van de wet van 24/7/1987, betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stelling van werknemers.

De vrije keuze voor de aanstelling van personeel in statutair dan wel in contractueel dienstverband belemmert de continuïteit en onafhankelijkheid inzake de werking van lokale ambtenaren. Deze maatregel zal een expansie van contractuele tewerkstelling tot gevolg hebben waardoor de financiering van de pensioenen in het gedrang komt.

De toename van contractuele tewerkstelling en het voorzien van vrijheidsgraden bij sommige besturen hypothekeert de rol en werking van het Comité C1.

Opmerkingen VSOA

Het VSOA motiveert zijn niet-akkoord als volgt.

Delegatie i.v.m. de rechtspositieregeling

Niet-akkoord

VSOA Irb gaat niet akkoord met de mogelijkheid tot delegatie van de bevoegdheid tot vaststellen van de rechtspositieregeling naar het uitvoerend orgaan.

Immers de behandeling in het college gebeurt achter gesloten deuren, terwijl de behandeling in de raad in openbare zitting plaats vindt, zodat de geïnteresseerde burger/het geïnteresseerde personeelslid kennis kan nemen van de verschillende standpunten van de betrokkene politici en dus hun conclusies kunnen trekken m.b.t. hun stemgedrag bij de volgende verkiezingen.

Delegatie i.v.m. het organogram

VSOA Irb gaat niet akkoord met de mogelijkheid tot delegatie van de bevoegdheid tot vaststellen van het organogram naar het uitvoerend orgaan en de mogelijkheid tot subdelegatie, zeker nu de notie 'personeelsformatie' wordt opgeheven.

Het organogram bepaalt de hiërarchie van de functies van het bestuur.

Via de delegatie en subdelegatie kan men de bevoegdheid te geven om die rangen te bepalen, men kan onmiddellijk ondergeschikten 'degraderen', door hun hiërarchische positie te wijzigen, zeker nu de betrekkingen van posities niet meer voorkomen in een personeelsformatie, daar die afgeschaft wordt, waardoor die betrekking ook niet meer in 'overgangsstelsel' kan behouden blijven in de personeelsformatie.

Bovendien is het niet wenselijk dat reorganisatie van het gemeentebestuur wordt toevertrouwd aan het college van burgemeester en schepenen of aan de gemeentesecretaris in het licht van de opslorping van de OCMW's door de gemeentebesturen. Immers op dat ogenblik moet bepaald worden hoe die 'bijkomende OCMW-functies' opgenomen worden in het gemeentelijk organogram. Die oefening verdient het om in alle openheid aan de kiezers te worden getoond, zodat zij kunnen beoordelen of de verkozenen zich laten leiden door het algemeen belang, dan wel door private belangen of partijbelangen.

Het begrip dagelijks personeelsbeheer

Niet-akkoord

VSOA Irb gaat niet akkoord met de mogelijkheid tot delegatie van de bevoegdheid tot bepalen van wat onder het dagelijks personeelsbeheer moet worden verstaan..

Immers de behandeling in het college gebeurt achter gesloten deuren, terwijl de behandeling in de raad in openbare zitting plaats vindt, zodat de geïnteresseerde burger/het geïnteresseerde personeelslid kennis kan nemen van de verschillende standpunten van de betrokken politici en dus hun conclusies kunnen trekken m.b.t. hun stemgedrag bij de volgende verkiezingen. De huidige Vlaamse Regering heeft duidelijk de bedoeling om alles "en petit comité" te laten beslissen, zodat niemand er zicht op heeft en zeker de burger/vakbonden niet op de hoogte kunnen zijn.

(Sub-)delegatie i.v.m. aanstellingsbevoegdheid i.v.m. de leden van het managementteam

Niet-akkoord met de subdelegatie

VSOA Irb gaat niet akkoord met de voorgestelde wijziging waardoor de leidende ambtenaar¹ kan worden aangesteld als aanstellende overheid van de leden van het managementteam.

Door de leidende ambtenaar van de betrokken besturen de bevoegdheid te geven tot het aanstellen, ontslaan en tuchtrechtelijk vervolgen van de leden van het managementteam geeft men de leidende ambtenaar de mogelijkheid om die leden te elimineren waarvan hij kan verwachten dat zij hem een negatieve evaluatie kunnen bezorgen. Immers het feit dat betrokkene onterecht ontslagen of preventief geschorst werd, komt pas vast te staan na een

¹ de provinciegriffier, gemeentesecretaris of de ocmw-secretaris

beroepsprocedure die enige maanden kan aanslepen, zodat de betrokken leidende ambtenaar tussentijds zijn slag kan thuishalen door tijdens zijn evaluatie betrokken lid van het management buiten spel te zetten.

(Sub-)delegatie i.v.m. aanstellingsbevoegdheid aan anderen

Niet-akkoord

Men sluit de aanstellingsbevoegdheid en dus de tuchtbevoegdheid niet uit in de lijst delegerbare bevoegdheden. De memorie is dienaangaande ook duidelijk, het gaat om de aanstelling, het ontslag en de tucht. Dus houdt wijziging in dat de leidende ambtenaar zijn aanstellingsbevoegdheid en dus zijn ontslagbevoegdheid kan delegeren aan om het even wie. Gezien een contractueel op om het even welk moment zonder enige procedure kan ontslagen worden, zou dit voor gevolg kunnen hebben dat diensthoofden, ploegbazen en zelfs stafmedewerkers de bevoegdheid krijgen (hun ondergeschikte) personeelsleden te ontslaan.

Meer vrijheidsgraden inzake personeelsbeleid en -personeelsbeheer, rekening houdend met de schaal van de besturen

Einde primaat van de statutaire aanstelling

Niet-akkoord

VSOA lrb gaat niet akkoord met de voorgestelde wijziging.

A. De bedoeling van de vaste benoeming

In hun omzendbrief BA 98/02 van 31 maart 1998 betreffende de uitvoering sectoraal akkoord 1995-1996; omzetting overuren, nacht-, zaterdag- en zondagprestaties; prioriteit statutaire tewerkstelling; deeltijdse statutaire aanwerving; voorkoming verdringingseffect bij aanwerving; uitvoering protocol nr. 75 (B.S.BS 20 mei 1998 ondertekenden twee Vlaamse ministers, nl. Leo Peeters en Luc Martens, o.a. volgende alinea van die tekst, opgesteld door de personeelsleden van het (huidig) Agentschap Binnenlands Bestuur:

Statutaire tewerkstelling is verder ook belangrijk ... omdat het de onafhankelijkheid van de ambtenaren en de administratie vergroot ten overstaan van de politiek verkozenen in de Raden.

M.a.w. het is de taak van de vast benoemde personeelsleden om zich aan de wet te houden, zelfs als de politiek verkozenen dat niet wensen.

De vaste benoeming is niet bedoeld om de benoemden persoonlijke voordelen te bezorgen, zoals de vastheid van betrekking en een overheidspensioen. De vaste benoeming is bedoeld om de betrokken personeelsleden te beschermen wanneer zij conform de geldende wetgeving zich verzetten tegen de schending van een wet of het algemeen belang door een politicus of een ambtenaar. Door de afkalving van de vaste benoeming komt die bescherming van de burger in het gedrang. De huidige Vlaamse Regering heeft duidelijk de bedoeling om het statuut af te schaffen en de politieke macht vrij spel te geven. Uiteraard houdt een motiveringsplicht geen bescherming in. Immers wie zou die kunnen aanvechten voor de Raad van State indien die materiële motivering niets zeggend of niet-afdoend is.

B. De responsabiliseringsbijdrage

De memorie verduidelijkt i.v.m. artikel 13 van het ontwerpdecreet:

Een bestuur kan desgewenst onbeperkt opteren voor contractuele tewerkstelling, althans voor zover dat financieel haalbaar is, rekening houdend met de responsabiliseringsbijdrage voor de pensioenen van de gewezen statutaire personeelsleden.

Het is inconsequent enerzijds te poneren dat de besturen moeten rekening houden met de financiële haalbaarheid van de contractualisering en anderzijds de (algehele) contractualisering toe te staan. Immers hoe kleiner het aantal statutairen dat effectief prestaties levert (statutairen in voltijdse of deeltijdse loopbaanonderbreking zorgen immers niet voor de nodige bijdragen voor de pensioenen van de gepensioneerd ambtenaren), hoe groter de responsabiliseringsbijdrage die dat bestuur zal moeten betalen. Om die

responsabiliseringsbijdrage te verminderen of overbodig te maken, moeten de besturen eerder uitgenodigd worden om te statutariseren.

Bijkomende opmerking

A. Bescherming van de contractuelen

VSOA Irb geeft grif toe dat niet enkel de benoemde personeelsleden, maar ook de contractuele personeelsleden de genoemde ontslagbescherming behoeven.

Detacheringsmogelijkheden

Niet-akkoord

VSOA Irb gaat niet akkoord met de voorgestelde wijziging.

Immers nergens wordt bepaalt dat:

het betrokken personeelslid moet instemmen met de detachering/ter beschikkingstelling; de functie die het personeelslid opneemt evenwaardig moet zijn aan de functie die hij bij het bestuur uitoefende voor zijn detachering/ter beschikkingstelling, en dat niet alleen m.b.t. de verloning, maar ook m.b.t. de taakomschrijving en verantwoordelijkheden die de functies met zich meebrengen.

Zonder die voorwaarden kan de leidende ambtenaar probleemloos rechtgeaarde personeelsleden detachering naar een externe instantie waar zij verhinderd worden hun normale bevoegdheden verder uit te oefenen en dat in de hoop dat zij zelf hun ontslag zouden geven.

Opheffing notie personeelsformatie

Niet-akkoord

VSOA Irb gaat niet akkoord met de voorgestelde wijziging.

A. Organogram versus personeelsformatie

De memorie stelt p. 1:

Het regeerakkoord 2014-2019 van de Vlaamse Regering bevat de volgende afspraak met betrekking tot de organisatie en het personeelsbeleid van de gemeenten: "We geven de steden en gemeenten meer autonomie met betrekking tot hun interne organisatie. ...".

Indien dat de bedoeling is, dan lijkt het evidenter om het 'organogram' af te schaffen en niet de personeelsformatie.

Immers het organogram bepaalt de organisatiestructuur. De personeelsformatie bevat het maximum aantal functies per rang en graad die mogen worden toegewezen aan personeelsleden.

Met het oog op de vrije organisatie is dus de opheffing van het organogram efficiënter en effectiever dan de opheffing van de personeelsformatie. Immers als men die personeelsformatie opgeeft, dan bestaat er geen grens meer op het aantal personeelsleden en is ontsparing van de financiën te verwachten.

Daarentegen maakt de afschaffing van het organogram het juist mogelijk dat de personeelsleden volgens hun rang en graad flexibel worden ingezet binnen de organisatie.

Bovendien stelt de nota op p. 3:

Voortaan geldt er een vrije keuze voor de aanstelling van personeel in statutair dan wel in contractueel dienstverband, zij het rekening houdend met de financiële haalbaarheid.

De opheffing van de personeelsformatie is in strijd met het verlangen van de Vlaamse Regering dat de besturen rekening zouden houden met de financiële haalbaarheid van het personeelsbestand, die immers niet alleen te maken heeft met de responsabiliseringsbijdrage, maar ook met de omvang van het personeelsbestand.

Blijkbaar is men vergeten dat in de jaren 1980-1990 meerdere gemeenten hun financiën dienden te saneren omdat hun personeelsformatie (die allerlei tussengraden voorzagen) de financiën deden ontsporen.

B. Overgangsformatie

Nu bevat de personeelsformatie niet alleen de actieve betrekkingen, maar ook de betrekkingen in 'overgangsstelsel', m.a.w. de opgeheven betrekkingen. De titularissen van die betrekkingen worden nu:

hetzij verder aan 100 % betaald (als het bestuur geen disponibiliteit wegens ambtsopheffing kent);

hetzij in disponibiliteit wegens ambtsopheffing geplaatst (mits het bestuur deze disponibiliteit kent);

hetzij ambtshalve herplaatst.

Is de opheffing van de personeelsformatie de voorbode van een uitbreiding van de ontslagmogelijkheden, nl. het ontslag in de situatie waarin de betrekking van een vast aangesteld statutair personeelslid opgeheven wordt?

C. Syndicaal statuut

Artikel 11, § 1, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (B.S. 24 december 1974) bepaalt o.a.:

Behoudens in de door de Koning bepaalde spoedgevallen en in de andere door Hem bepaalde gevallen, kunnen de bevoegde administratieve overheden niet dan na overleg met de representatieve vakorganisaties, naargelang van het geval, in de overeenkomstig artikel 10 opgerichte comités of in de door artikel 12bis bedoelde comités vaststellen

1° beslissingen tot vaststelling van de personeelsformatie van de diensten die onder het betrokken overlegcomité ressorteren;

...

Door de voorgenomen wijziging wordt dus het recht van de vakbonden om hun mening te formuleren over het personeelsbestand van het bestuur aan banden gelegd.

De evaluatie

Algemeen

A. Niet akkoord

VSOA lrb ging en gaat niet akkoord met het huidige en toekomstige evaluatiesysteem omdat er tal van misbruiken gebeurden. Diverse arresten bij de Raad van State getuigen dit. Door deze wijziging zal dit niet anders zijn, immers men zal nog meer vriendjespolitiek in de hand werken en willekeur mogelijk maken.

Schrapping van de passende maatregelen

VSOA lrb gaat niet akkoord met de afschaffing van de verplichting dat passende maatregelen dienden genomen te worden ten einde het disfunctioneren om te buigen naar een goed functioneren.

Het is al te gemakkelijk om de 'schuld' voor het disfunctioneren in de schoenen van het personeelslid te schuiven. Hoeveel leidinggevers geven hun ondergeschikten: het nodige respect (in die zin dat die leidinggevende zorgzaam omgaat met de menselijke rijkdom [= human resources] van het bestuur); de nodige ruimte om hun talenten (wat iets anders is dan hun competenties) in te zetten; de nodige richting waarin zij moeten werken?

De minimale voorwaarden voor aspecten van de rechtspositieregeling

VSOA lrb gaat niet akkoord met de voorgestelde wijziging.

Vergelijking van de oude versie van artikel 105, § 2, van het gemeentedecreet met de nieuwe versie van artikel 116 van het gemeentedecreet leidt tot de conclusie dat enkel i.v.m. volgende onderwerpen nog minimale voorwaarden worden opgelegd:

Oude regeling	Nieuwe regeling
1° de bezoldiging van de personeelsleden en de salarisschalen die van toepassing zijn, rekening houdend met onder meer de gestelde bekwaamheidsvereisten en functievereisten;	1° de bezoldigingsregeling en de salarisschalen;
2° de toekenning van toelagen en vergoedingen;	2° de toekenning van toelagen en vergoedingen;
3° de voorwaarden en procedures voor aanwerving en bevordering. Die procedures waarborgen de objectiviteit van de aanwervingen en bevorderingen en de gelijke behandeling van de kandidaten. Alle personeelsleden worden steeds op proef aangesteld;	
4° de bekendmaking van de vacatures en de proeftijd;	
5° de evaluatie, de wijze van aanwijzing van evaluatoren, de daarbij behorende procedures, de periodiciteit en de rechtsgevolgen ervan, rekening houdend met de aard van de functie;	
6° de organisatie van de loopbaan van de personeelsleden en van de interne mobiliteit;	
7° de administratieve standen en de anciënniteit van de ambtenaren alsook de dienstbeëindiging;	
8° de arbeidsduur, het verlof en de afwezigheden;	4° het aantal dagen jaarlijkse vakantie en de feestdagen.
9° de onverenigbaarheden, en de beperkingen en voorwaarden voor cumulatie van activiteiten in overheids- of in privé-dienst;	
10° de nadere regels betreffende het tuchtstelsel;	
12° het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar en de ambts-neerlegging.	3° de dienstbeëindiging, het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging;
11° de toepasselijkheid van de nieuwe regels ten aanzien van het statutair personeel dat al in dienst is van de gemeente;	

Van die gedecimeerde minimale voorwaarden kunnen bovendien de besturen van gemeenten met een groter bevolkingsaantal nog afwijken.

Concreet betekent dit dat de 'ondergrens' wordt afgebouwd, m.a.w. dat de waarborgen die de personeelsleden momenteel genieten niet langer gewaarborgd zijn.

De aanpassingen in de memorie van toelichting

Een memorie bij een decreet heeft enkel juridische waarde ter verklaring van de bepalingen van het decreet. Een memorie kan geen rechtsgrond bieden aan een bepaling/rechtsregel/belofte die niet opgenomen is in het decreet. Dit standpunt werd door de Raad van State meermaals bevestigd en laatst nog in het arrest nr. 228.684 van 7 oktober 2014. Daarnaast kan een sectoraal akkoord of een protocol in comité C1 geen rechtsbasis vormen voor afdwingbare bepalingen, aangezien een protocol in hoofde van de overheid enkel een politieke waarde heeft (zie o.a. RvS, nr. 122.482 van 4 september 2003; RvS nr. 124.147 van 13 oktober 2003; RvS, nr. 139.846 van 27 januari 2005). Derhalve kunnen wij er niet mee instemmen dat sommige voorgestelde aanpassingen van de memorie niet resulteren in aanpassingen van de decreetteksten.

Om al deze redenen ondertekent VSOA-Irb een protocol van niet akkoord.

II. werd, wat de werkgeversorganisaties betreft.

een gedeeltelijk akkoord bereikt met de VVSG en de VVP

over: het voorontwerp van decreet van 26 juni 2015 tot wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Opmerkingen VVSG:

De VVSG tekent voor akkoord, behalve over de regel dat contractanten pas na een voorafgaandelijke evaluatie kunnen ontslagen worden wegens ondermaats presteren (laatste lid nieuw art. 115 Gemeentedecreet en laatste lid nieuw art. 114 OCMW-decreet). Wat dat punt betreft gaat de VVSG niet akkoord om drie redenen.

Ten eerste betwijfelen we sterk of de Vlaamse overheid wel bevoegd is om deze elementen toe te voegen in een decreet. Het ontslag van contractanten behoort tot het arbeidsrecht en is een federale bevoegdheid.

Ten tweede zijn we het volmondig eens met het uitgangspunt dat het ontslag van een personeelslid (statutair/contractant) niet willekeurig mag zijn. Maar de voorafgaandelijke evaluatie als bijkomende verplichting bij het ontslag van contractanten haalt het hele precaire evenwicht van *checks and balances* in de Arbeidsovereenkomstenwet onderuit, en verzwaart in ernstige mate de procedure voor de besturen om tot ontslag omwille van onvoldoende functioneren over te gaan.

Ten derde gaat deze toevoeging, bovenop de bestaande regels en rechtsbeginselen m.b.t. motivering, hoorplicht enz., in tegen het uitgangspunt van deregulering van waaruit de wijzigingen aan de organieke decreten zijn geïnitieerd.

Om deze redenen vraagt de VVSG de Vlaamse overheid te heroverwegen om de verplichte voorafgaandelijke evaluatie van contractanten te schrappen. In ondergeschikte orde vragen we om de formulering te wijzigen en 'na voorafgaandelijke evaluatie' te vervangen door 'mits motivering'. Als de tekst toch onverkort doorgevoerd zou worden, dringen wij er sterk op aan dat ze slechts van toepassing wordt nadat de uitvoeringsbesluiten over de rechtspositieregeling aangepast zijn aan de nieuwe realiteit en de lokale besturen voldoende tijd gekregen hebben om een passende procedure op te nemen in hun lokale rechtspositieregeling. Dit is nodig omdat de huidige evaluatieregels in de Rechtspositiebesluiten en in de lokale rechtspositieregelingen vastgelegd zijn en ze nog niet afgestemd zijn op de nieuwe decretale regels.

De VVSG is voor het overige wel verheugd over de voorliggende dereguleringsvoorstellen en hoopt dit te kunnen doortrekken in de toekomstige besluiten over de rechtspositieregeling.

Ten slotte vragen we dat de Vlaamse regering er bij de federale overheid mee op aandringt om op korte termijn de verschillen in socialezekerheidsbescherming (op het vlak van pensioen, arbeidsongeschiktheid....) tussen statutairen en contractanten verder te verkleinen.

Opmerkingen VVP

De VVP tekent voor gedeeltelijk akkoord, d.w.z. zonder akkoord te gaan met de bepaling dat ook contractuele personeelsleden een evaluatieprocedure moeten doorlopen in het geval zij omwille van beroepsonbekwaamheid worden ontslagen. (idem als VVSG).

VVP sluit zich tevens aan bij de argumentatie van de VVSG.

Ten eerste betwijfelen we sterk of de Vlaamse overheid wel bevoegd is om deze elementen toe te voegen in een decreet. Het ontslag van contractanten behoort tot het arbeidsrecht en is een federale bevoegdheid.

Ten tweede zijn we het volmondig eens met het uitgangspunt dat het ontslag van een personeelslid (statutair/contractant) niet willekeurig mag zijn. Maar de voorafgaandelijke evaluatie als bijkomende verplichting bij het ontslag van contractanten haalt het hele precaire evenwicht van checks and balances in de Arbeidsovereenkomstenwet onderuit, en verzwaart in ernstige mate de procedure voor de besturen om tot ontslag omwille van onvoldoende functioneren over te gaan.

Ten derde gaat deze toevoeging, bovenop de bestaande regels en rechtsbeginselen m.b.t. motivering, hoorplicht enz., in tegen het uitgangspunt van deregulering van waaruit de wijzigingen aan de organieke decreten zijn geïnitieerd.'

./.

Brussel,

Voor de overheid,

Voor de representatieve vakorganisaties,

Liesbet Homans,
Voorzitter,
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Binnenlands Bestuur, Inburgering,
Wonen, Gelijke Kansen en
Armoedebestrijding

Mil Luyten,
Federaal secretaris van de Algemene
Centrale van de Openbare Diensten

Jo Vandeurzen,
Ondervoorzitter,
Vlaams minister van Welzijn,
Volksgezondheid en Gezin

Christoph Vandenbulcke,
Nationaal secretaris van het ACV Openbare
Diensten

Geert Bourgeois,
Minister-president van de Vlaamse
Regering

Christel Demerlier,
Voorzitter van het Vlaams Gewest VSOA-Irb

Voor de werkgeversdelegaties,

Mark Suykens,
Directeur Vereniging van Vlaamse Steden
en Gemeenten

Bijlage I bij het eindverslag nr. 2015/3

Versie 21/10/2015 na onderhandeling in het comité C1

Voorontwerp van decreet tot wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Hoofdstuk 1. Inleidende bepaling

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Hoofdstuk 2. Wijzigingen van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005

Afdeling 1. Personeel

Art. 2. In artikel 28, §1, tweede lid, van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005 wordt de zinsnede "het organogram, de personeelsformatie, de rechtspositieregeling," opgeheven.

Art. 3. In artikel 43, §2, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 23 januari 2009 en gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 2° wordt tussen het woord "reglementen" en de woorden "en het bepalen van straffen" de zinsnede "andere dan over personeelsaangelegenheden," ingevoegd;

2° punt 4° en punt 18° worden opgeheven;

3° punt 19° wordt vervangen door wat volgt:

“19° het aangaan van andere dadingen, dan dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben;”;

4° punt 23° wordt opgeheven.

Art. 4. In artikel 57, §3, 2°, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 23 januari 2009, wordt de zinsnede “en artikel 96, uitgezonderd het derde lid,” opgeheven.

Art. 5. In artikel 58 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 23 januari 2009 en gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid wordt de zin “De bevoegdheden van het college van burgemeester en schepenen, vermeld in het vierde lid en in artikel 57, §1, eerste zin, en de op basis van §2, gedelegeerde bevoegdheden van de gemeenteraad met betrekking tot het aanwijzen, het ontslaan en de sanctie- en tuchtbevoegdheden van de personeelsleden, als vermeld in artikel 96, tweede lid, die andere functies vervullen waaraan het organogram het lidmaatschap van het managementteam verbindt, en de bevoegdheden vermeld in §3, 7°, 8°, b) en c), 9°, 10°, 11°, 14°, a), 15° en 16°, kunnen evenwel niet aan de gemeentesecretaris worden toevertrouwd.” vervangen door de zin:

“De bevoegdheden van het college van burgemeester en schepenen, vermeld in het vierde lid en in artikel 57, §1, eerste zin, en de op basis van artikel 57, §2, gedelegeerde bevoegdheden van de gemeenteraad met betrekking tot het vaststellen van de rechtspositieregeling, het vaststellen van wat onder het begrip dagelijks personeelsbeheer moet worden verstaan, het aangaan van dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben, en de bevoegdheden vermeld in artikel 57, §3, 7°, 8°, b) en c), 9°, 10°, 11°, 14°, a), 15° en 16°, kunnen evenwel niet aan de gemeentesecretaris worden toevertrouwd.”;

2° het derde lid wordt vervangen door wat volgt:

“Met behoud van de toepassing van artikel 159 oefent de gemeentesecretaris de overeenkomstig het eerste lid toevertrouwde bevoegdheden persoonlijk uit. Met uitzondering van de bevoegdheden vermeld in artikel 75 en 81, vierde lid, kan de gemeentesecretaris de hem gedelegeerde bevoegdheid toevertrouwen aan andere personeelsleden van de gemeente.”.

Art. 6. Artikel 80 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt opgeheven.

Art. 7. Artikel 81 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 81. Met behoud van de toepassing van artikel 91 regelt de gemeenteraad de vervanging van de gemeentesecretaris en de financieel beheerder bij hun afwezigheid of verhindering.

Er wordt in elk geval in een waarneming van het ambt van gemeentesecretaris of financieel beheerder voorzien als de afwezigheid of verhindering van de gemeentesecretaris of financieel beheerder langer dan honderdtwintig dagen duurt of bij vacature van het ambt.

De waarnemend gemeentesecretaris en de waarnemend financieel beheerder oefenen alle bevoegdheden uit die aan het ambt verbonden zijn.

De gemeenteraad kan de effectieve aanstelling van een waarnemend gemeentesecretaris of financieel beheerder toevertrouwen aan het college van burgemeester en schepenen en aan de functiehouder van het ambt.”.

Art. 8. Artikel 82 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt opgeheven.

Art. 9. In artikel 87, §4, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt punt 2° opgeheven.

Art. 10. In artikel 92 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt de zinsnede “de leidinggevende personeelsleden, van wie de functies zijn aangegeven in het organogram” vervangen door de woorden “andere personeelsleden.”.

Art. 11. In artikel 96 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt het vierde lid opgeheven.

Art. 12. In titel III van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt hoofdstuk II, dat bestaat uit artikel 103, opgeheven.

Art. 13. In artikel 104 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. Het personeel van de gemeenten kan in statutair of in contractueel dienstverband worden aangesteld.”;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven;

3° in paragraaf 4 wordt de zinsnede “ter beschikking stellen van of” opgeheven.

Art. 14. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 april 2014, wordt een artikel 104bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 104bis. Met behoud van de toepassing van artikel 230 en voor zover dat nader bepaald is in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, kunnen personeelsleden in statutair dienstverband ter beschikking gesteld worden aan:

1° een andere overheid;

2° een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen, waarin de gemeente niet deelneemt en waarvan de activiteit verband houdt met een gemeentelijk belang.

De terbeschikkingstelling is tijdelijk en gebeurt op basis van een overeenkomst tussen de gemeente en de overheid of de vereniging zonder winstoogmerk waaraan het personeel ter beschikking gesteld wordt.

De aanstellende overheid beslist, in overeenstemming met de rechtspositieregeling, over de individuele terbeschikkingstelling van het personeelslid en sluit de overeenkomst van terbeschikkingstelling af.”.

Art. 15. Artikel 105 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 105. De gemeenteraad stelt de rechtspositieregeling van het personeel vast.”.

Art. 16. In titel III, hoofdstuk III, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt het opschrift van afdeling III. vervangen door wat volgt:

“Afdeling III. Eedaflegging van het personeel”.

Art. 17. In artikel 106 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, worden het eerste en het tweede lid opgeheven.

Art. 18. Artikel 113 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 19. Artikel 114 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt opgeheven.

Art. 20. In artikel 115, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De personeelsleden hebben recht op opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, over hun wijze van functioneren. De personeelsleden worden opgevolgd en, in voorkomend geval, geëvalueerd op ambtelijk niveau.”;

2° in het tweede en het derde lid wordt tussen het woord “echter” en het woord “geëvalueerd” de zinsnede “in voorkomend geval” ingevoegd;

3° na het derde lid wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Behalve voor contractuele personeelsleden met een beperkte tewerkstellingsduur is het ontslag wegens beroepsongeschiktheid **ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid**, niet mogelijk zonder voorafgaande evaluatie.”.

Art. 21. Artikel 116 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 116. De Vlaamse Regering **stelt** minimale voorwaarden **vast voor minstens** de volgende aspecten van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel:

1° de bezoldigingsregeling en de salarisschalen;

2° de toekenning van toelagen en vergoedingen;

3° de dienstbeëindiging, het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging;

4° het **verlof en de afwezigheden**.

Gemeenten met een inwoneraantal dat gelijk is aan of hoger is dan 200.000, kunnen gemotiveerd afwijken van de minimale voorwaarden die de Vlaamse Regering heeft vastgesteld.

De Vlaamse Regering neemt de nodige maatregelen voor de externe mobiliteit van het gemeentepersoneel.”.

Art. 22. Artikel 116bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art.116bis. Een gemeente kan met een of meer overheden een samenwerkingsovereenkomst sluiten voor de gezamenlijke werving en selectie van hun personeel en, in voorkomend geval, voor het aanleggen van gemeenschappelijke wervingsreserves.”.

Art. 23. In artikel 195 van hetzelfde decreet wordt paragraaf 2 vervangen door wat volgt:

“§2. Deze oprichting, deelname of vertegenwoordiging mag niet gepaard gaan met de overdracht of terbeschikkingstelling van gemeentelijke infrastructuur, noch met de overdracht of terbeschikkingstelling van personeel.

In afwijking van het eerste lid en voor zover dat nader bepaald is in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel kunnen personeelsleden in statutair dienstverband ter beschikking gesteld worden aan de vereniging met sociaal oogmerk, vermeld in §1, eerste lid. De terbeschikkingstelling is tijdelijk en gebeurt op basis van een overeenkomst tussen de gemeente en de vereniging zonder winstoogmerk waaraan het personeel ter beschikking gesteld wordt.

De aanstellende overheid beslist, in overeenstemming met de rechtspositieregeling, over de individuele terbeschikkingstelling van het personeelslid en sluit de overeenkomst van terbeschikkingstelling af.”.

Art. 24. In artikel 241 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt paragraaf 3 vervangen door wat volgt:

“§3. Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van het autonoom gemeentebedrijf een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de gemeentesecretaris van de overeenkomstige gemeente.”.

Art. 25. In artikel 247 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 29 juni 2012 en 5 juli 2013, wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van een gemeentelijke vennootschap, vereniging of stichting, als vermeld in deze afdeling, een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de gemeentesecretaris van de overeenkomstige gemeente.”.

Afdeling 2. Toezicht op de hulpverleningszones

Art. 26. Aan artikel 248 van hetzelfde decreet wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. Voor de hulpverleningszones wordt het bestuurlijk toezicht geregeld door de bepalingen van hoofdstuk I, afdeling V.”.

Art. 27. Aan titel VIII, hoofdstuk I, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt een afdeling V, die bestaat uit artikel 264bis tot en met artikel 264ter, toegevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling V. Hulpverleningszones, ingesteld met toepassing van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid

Art. 264bis. De bepalingen van afdeling I tot en met III zijn, met uitzondering van artikel 253, binnen de grenzen van hun bevoegdheden van overeenkomstige toepassing op de hulpverleningszones, vermeld in de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, en op de besluiten die door hen worden genomen met betrekking tot de voormelde hulpverleningszones, waarbij in die bepalingen de hiernavolgende woorden worden gelezen als volgt:

- 1° gemeenteraad als zoneraad;
- 2° college van burgemeester en schepenen als zonecollege;
- 3° gemeenteoverheid als zoneraad of zonecollege;
- 4° gemeentepersoneel als personeel van de hulpverleningszone.

Art. 264ter. Als de overheden van de hulpverleningszones hun besluiten en handelingen, met toepassing van titel III, hoofdstuk VII van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, onderworpen zijn aan een specifiek toezicht, kan tegen die overheden, hun besluiten en handelingen geen enkele toezichtsmaatregel, als vermeld in titel VIII, hoofdstuk I, afdeling II, van dit decreet, worden genomen op grond van schending van een bepaling, vervat in of genomen krachtens die voormelde wet.”

Hoofdstuk 3. Wijzigingen van het Provinciedecreet van 9 december 2005

Art. 28. In artikel 28, §1, tweede lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2009, wordt de zinsnede “het organogram, de personeelsformatie, de rechtspositieregeling,” opgeheven.

Art. 29. In artikel 43, §2, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 30 april 2009 en gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 2° wordt tussen het woord “reglementen” en de woorden “en het bepalen van straffen” de zinsnede “andere dan **over** personeelsaangelegenheden,” ingevoegd;

2° punt 4°, 19° en 24°, worden opgeheven;

3° punt 20° wordt vervangen door wat volgt:

“20° het aangaan van andere dadingen, dan dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben;”.

Art. 30. In artikel 57, §3, 2°, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 30 april 2009, wordt de zinsnede “en artikel 92, uitgezonderd het derde lid,” opgeheven.

Art. 31. In artikel 58 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 30 april 2009 en gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid wordt de zin “De bevoegdheden van de deputatie, vermeld in het vierde lid en in artikel 57, §1, eerste zin, en de op basis van §2, gedelegeerde bevoegdheden door de provincieraad met betrekking tot het aanwijzen, het ontslaan en de sanctie- en tuchtbevoegdheden van de personeelsleden, als vermeld in artikel 92, tweede lid, die andere functies vervullen waaraan het organogram het lidmaatschap van het managementteam verbindt, en de bevoegdheden, vermeld in artikel 57, §3, 7°, 8°, b) en c), 9°, 10° en 11°, a), kunnen evenwel niet aan de provinciegriffier worden toevertrouwd.” vervangen door de zin:

“De bevoegdheden van de deputatie, vermeld in het vierde lid en in artikel 57, §1, eerste lid, en de op basis van artikel 57, §2, gedelegeerde bevoegdheden door de provincieraad met betrekking tot het vaststellen van de rechtspositieregeling, het vaststellen van wat onder het begrip dagelijks personeelsbeheer moet worden verstaan, het aangaan van dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben, en de bevoegdheden, vermeld in artikel 57, §3, 7°, 8°, b) en c), 9°, 10° en 11°, a), kunnen evenwel niet aan de provinciegriffier worden toevertrouwd.”;

2° het derde lid wordt vervangen door wat volgt:

“Met behoud van de toepassing van artikel 155 oefent de provinciegriffier de overeenkomstig het eerste lid toevertrouwde bevoegdheden persoonlijk uit. Met uitzondering van de bevoegdheden vermeld in artikel 73 en 78, vierde lid, kan de

provinciegriffier de uitoefening van de hem gedelegeerde bevoegdheid toevertrouwen aan andere personeelsleden van de provincie.”.

Art. 32. Artikel 78 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 30 april 2009 en 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art.78. De provincieraad regelt de vervanging van de provinciegriffier en de financieel beheerder bij hun afwezigheid of verhindering.

Er wordt in elk geval in een waarneming van het ambt van provinciegriffier of financieel beheerder voorzien als de afwezigheid of verhindering van de provinciegriffier of de financieel beheerder langer dan honderdtwintig dagen duurt of bij vacature van het ambt.

De waarnemend provinciegriffier en de waarnemend financieel beheerder oefenen alle bevoegdheden uit die aan dat ambt verbonden zijn.

De provincieraad kan de effectieve aanstelling van een waarnemend griffier of financieel beheerder toevertrouwen aan de deputatie en aan de functiehouders van het ambt.”.

Art. 33. Artikel 79 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt opgeheven.

Art. 34. In artikel 84, §4, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt punt 2° opgeheven.

Art. 35. In artikel 88 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt de zinsnede “de leidinggevende personeelsleden van wie de functies zijn aangegeven in het organogram” vervangen door de woorden “andere personeelsleden.”.

Art. 36. In artikel 92 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt het vierde lid opgeheven.

Art. 37. In titel III van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 30 april 2009 en 29 juni 2012, wordt hoofdstuk II, dat bestaat uit artikel 99, opgeheven.

Art. 38. In artikel 100 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. Het personeel van de provincies kan in statutair of in contractueel dienstverband worden aangesteld.”;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven.

Art. 39. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 juli 2013, wordt een artikel 100bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 100bis. Met behoud van de toepassing van artikel 224 en 240 en voor zover dat nader bepaald wordt in de rechtspositieregeling, kunnen personeelsleden in statutair dienstverband ter beschikking gesteld worden aan:

1° een andere overheid;

2° een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen, waarin de provincie niet deelneemt en waarvan de activiteit verband houdt met een provinciaal belang.

De terbeschikkingstelling is tijdelijk en gebeurt op basis van een overeenkomst tussen de provincie en de overheid of de vereniging zonder winstoogmerk, waaraan het personeel ter beschikking gesteld wordt.

De aanstellende overheid beslist, in overeenstemming met de rechtspositieregeling, over de individuele terbeschikkingstelling van het personeelslid en sluit de overeenkomst van terbeschikkingstelling af.”.

Art. 40. Artikel 101 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 101. De provincieraad stelt de rechtspositieregeling van het personeel vast.”.

Art. 41. In titel III, hoofdstuk III, van hetzelfde decreet wordt het opschrift van afdeling III vervangen door wat volgt:

“Afdeling III. Eedaflegging van het personeel”.

Art. 42. In artikel 102 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, worden het eerste en het tweede lid opgeheven.

Art. 43. Artikel 109 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 44. Artikel 110 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 45. In artikel 111 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De personeelsleden hebben recht op opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, over hun wijze van functioneren. De personeelsleden worden opgevolgd en, in voorkomend geval, geëvalueerd op ambtelijk niveau.”;

2° in het tweede lid wordt tussen het woord “echter” en het woord “geëvalueerd” de zinsnede “in voorkomend geval” ingevoegd;

3° na het derde lid wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Behalve voor contractuele personeelsleden met een beperkte tewerkstellingsduur is het ontslag wegens beroepsongeschiktheid **ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid, niet mogelijk zonder voorafgaande evaluatie.**”.

Art. 46. Artikel 112 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 112. De Vlaamse Regering **stelt** minimale voorwaarden **vast voor minstens** de volgende aspecten van de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel:

- 1° de bezoldigingsregeling en de salarisschalen;
- 2° de toekenning van toelagen en vergoedingen;
- 3° de dienstbeëindiging, het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging;
- 4° het **verlof en de afwezigheden.**

De Vlaamse Regering neemt de nodige maatregelen voor de externe mobiliteit van het provinciepersoneel.”.

Art. 47. In artikel 234 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

“Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van het autonoom provinciebedrijf een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de provinciegriffier van de overeenkomstige provincie.”.

Art. 48. Artikel 240bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 240bis. Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van een provinciale vennootschap, vereniging of stichting, als vermeld in deze afdeling, een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de provinciegriffier van de overeenkomstige provincie.”.

Hoofdstuk 4. Wijzigingen van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Art. 49. In artikel 38, §1, tweede lid, van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, wordt de zinsnede “het organogram, de personeelsformatie, de rechtspositieregeling,” opgeheven.

Art. 50. In artikel 52 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid, 6°, wordt de zinsnede “het organogram, de aanduiding in dit organogram van de functies waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden, de personeelsformatie en” opgeheven;

2° het tweede lid, 19° wordt opgeheven;

3° het tweede lid, 21° wordt vervangen door wat volgt:

“21° het aangaan van andere dadingen dan dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben;”;

4° het tweede lid, 24°, wordt opgeheven;

5° tussen het tweede en het derde lid wordt een lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

“In afwijking van het eerste lid, kan de raad voor maatschappelijk welzijn bij reglement de volgende bevoegdheden delegeren aan het vast bureau:

1° het vaststellen van het organogram en de aanduiding in dit organogram van de functies waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden;

2° het aangaan van dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben;

3° het vaststellen van wat onder het begrip dagelijks personeelsbeheer wordt verstaan.”;

6° in het bestaande vierde lid, dat het vijfde lid wordt, worden tussen de woorden “het eerste” en het woord “lid” de woorden “en het derde” ingevoegd;

7° het bestaande vijfde lid, dat het zesde lid wordt, wordt vervangen door wat volgt:

“Met behoud van de toepassing van artikel 161 kan de raad voor maatschappelijk welzijn bij de delegatie van een bepaalde bevoegdheid bepalen dat het vast bureau of een bijzonder comité de uitoefening van die gedelegeerde bevoegdheid kan toevertrouwen aan de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, met uitzondering van de bevoegdheden vermeld in het derde lid, 2° en 3°. Met behoud van de toepassing van artikel 161 kan de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn de uitoefening van die gedelegeerde bevoegdheid toevertrouwen aan andere personeelsleden van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, met uitzondering van de bevoegdheden vermeld in het derde lid, 1° en in artikel 80, vierde lid. De raad voor maatschappelijk welzijn kan de uitoefening van de bevoegdheid tot het aanstellen en het ontslaan van het personeel, alsook de bevoegdheid inzake de tucht ten aanzien van het personeel, toevertrouwen aan het vast bureau en de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.”.

Art. 51. Artikel 79 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 52. Artikel 80 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 80. De raad voor maatschappelijk welzijn regelt de vervanging van de secretaris en de financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn bij hun afwezigheid of verhindering.

Er wordt in elk geval in een waarneming van het ambt van secretaris of financieel beheerder voorzien als de afwezigheid of verhindering van de secretaris of financieel beheerder langer dan honderdtwintig dagen duurt of bij vacature van het ambt.

De waarnemend secretaris en de waarnemend financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn oefenen alle bevoegdheden uit die aan dat ambt verbonden zijn.

De raad voor maatschappelijk kan de effectieve aanstelling van een waarnemend secretaris of financieel beheerder toevertrouwen aan het vast bureau en aan de functiehouder van het ambt.”

Art. 53. Artikel 81 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 54. In artikel 86, §4, van hetzelfde decreet wordt punt 2° opgeheven.

Art. 55. In artikel 90 van hetzelfde decreet wordt de zinsnede “de leidinggevende personeelsleden van wie de functies zijn aangegeven in het organogram” vervangen door de woorden “andere personeelsleden.”.

Art. 56. In artikel 95 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt het vierde lid opgeheven.

Art. 57. In titel III van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt hoofdstuk II, dat bestaat uit artikel 102, opgeheven.

Art. 58. In artikel 103 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. Het personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kan in statutair of in contractueel dienstverband worden aangesteld.”;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven;

3° in paragraaf 5 wordt de zinsnede “ter beschikking stellen van of” opgeheven.

Art. 59. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 4 april 2014, wordt een artikel 103/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 103/1. Met behoud van de toepassing van artikel 240, 246 en 247/3, en voor zover dat nader bepaald wordt in de rechtspositieregeling, kunnen personeelsleden in statutair dienstverband ter beschikking gesteld worden aan:

- 1° een andere overheid;
- 2° een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen, waarin het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn niet deelneemt en waarvan de activiteit verband houdt met de sociale doeleinden van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

De terbeschikkingstelling is tijdelijk en gebeurt op basis van een overeenkomst tussen het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en de overheid of de vereniging zonder winstoogmerk, waaraan het personeel ter beschikking wordt gesteld.

De aanstellende overheid beslist, in overeenstemming met de rechtspositieregeling, over de individuele terbeschikkingstelling van het personeelslid en sluit de overeenkomst van terbeschikkingstelling af.”.

Art. 60. In artikel 104, §4, van hetzelfde decreet wordt punt 3° vervangen door wat volgt:

“3° in voorkomend geval, de evaluatie;”.

Art. 61. In titel III, hoofdstuk III, van hetzelfde decreet, wordt het opschrift van afdeling III, vervangen door wat volgt:

“Afdeling III. Eedaflegging van het personeel”.

Art. 62. In artikel 105 van hetzelfde decreet worden het eerste en het tweede lid opgeheven.

Art. 63. Artikel 112 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 64. Artikel 113 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 65. In artikel 114 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De personeelsleden hebben recht op opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, over hun wijze van functioneren. De personeelsleden worden opgevolgd en, in voorkomend geval, geëvalueerd op ambtelijk niveau.”;

2° in het tweede en derde lid wordt tussen het woord “echter” en het woord “geëvalueerd” de zinsnede “in voorkomend geval” ingevoegd;

3° na het derde lid wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Behalve voor contractuele personeelsleden met een beperkte tewerkstellingsduur is het ontslag wegens beroepsongeschiktheid **ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid**, niet mogelijk zonder voorafgaande evaluatie."

Art. 66. In artikel 115, §1, van hetzelfde decreet wordt punt 1° opgeheven.

Art. 67. Artikel 115/1 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 115/1. Een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kan met een of meer overheden een samenwerkingsovereenkomst sluiten voor de gezamenlijke werving en selectie van hun personeel en in voorkomend geval, voor het aanleggen van gemeenschappelijke wervingsreserves."

Art. 68. In artikel 229, §1, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt het vierde lid vervangen door wat volgt:

"Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van de vereniging een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat van alle deelnemende openbare centra voor maatschappelijk welzijn zijn zetel heeft in de gemeente met het hoogste aantal inwoners, bepaald op basis van artikel 5, §3, eerste lid, van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005."

Hoofdstuk 5. Overgangsbepaling

Art. 69. De procedures van gemeenten, provincies en openbare centra voor maatschappelijk welzijn voor de aanstelling van kandidaat-personeelsleden in een functie waaraan het lidmaatschap van het managementteam verbonden is, die lopen op de datum van inwerkingtreding van dit decreet, worden afgerond volgens de regels die vóór die datum van inwerkingtreding van toepassing waren.

De procedures van gemeenten, provincies en openbare centra voor maatschappelijk welzijn inzake ontslag en tucht ten aanzien van personeelsleden die lid zijn van het managementteam, die lopend zijn op de datum van inwerkingtreding van dit decreet, worden afgerond volgens de regels die vóór die datum van inwerkingtreding van toepassing waren.

De bepalingen van het eerste en het tweede lid zijn niet van toepassing op de ambten van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, provinciegriffier, financieel beheerder van de provincie, secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

Hoofdstuk 6. Inwerkingtreding

Art. 70. Artikel 12, 37 en 57, treden in werking op een door de Vlaamse Regering vast te stellen datum.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en
Armoedebestrijding,

Liesbeth HOMANS

Bijlage II bij het protocol nr. 2015/3

Versie 21/10/2015 na onderhandeling in het comité C1

Memorie van toelichting bij het voorontwerp van decreet tot wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn**A. Algemene toelichting**

Het voorliggend ontwerp van decreet wijzigt het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn. Het is een voorafname op het Decreet Lokaal Bestuur, dat in het regeerakkoord 2014-2019 in het vooruitzicht gestelde wordt en waarbij, onder meer, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn geïntegreerd worden in de gemeentebesturen.

De voorafname is beperkt tot inhoudelijke thema's met een prioritair karakter, in casu het personeel van gemeenten, provincies en openbare centra voor maatschappelijk welzijn en het toezicht op de hulpverleningszones, ingesteld door de Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid.

De wijzigingen met betrekking tot personeel kunnen reeds op korte termijn de werking van de lokale besturen vergemakkelijken. Een regeling voor het toezicht op de hulpverleningszones dringt zich op nu die hulpverleningszones operationeel geworden zijn. Hierbij wordt naar analogie met de het toezicht op de politiezones het algemeen toezicht van het Vlaamse Gewest geregeld, naast het bestaande specifieke toezicht door de federale overheid.

Het ontwerp bestaat uit drie hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk bevat de wijzigingen aan het Gemeentedecreet van 15 juli 2015, met de afdelingen personeel en hulpverleningszone. Het tweede hoofdstuk bevat de wijzigingen aan het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het derde hoofdstuk bevat de wijzigingen aan het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Regeerakkoord en paritaire commissie

Het regeerakkoord 2014-2019 van de Vlaamse Regering bevat de volgende afspraak met betrekking tot de organisatie en het personeelsbeleid van de gemeenten: "We geven de steden en gemeenten meer autonomie met betrekking tot hun interne organisatie. Op het vlak van personeelsbeleid geven we de gemeenten en in het bijzonder de grootste steden meer vrijheidsgraden om hun plaatselijke rechtspositieregeling vorm te geven." (Regeerakkoord. Punt I. Binnenlands Bestuur en Stedenbeleid).

Het regeerakkoord stelde ook de oprichting in het vooruitzicht van een paritaire commissie met vertegenwoordigers van de Vlaamse Regering en van de lokale besturen om voorstellen uit te werken over de overdracht van bevoegdheden en over de wijziging van de organieke regelgeving betreffende de lokale besturen. De commissie wordt ondersteund door een centrale stuurgroep, terwijl de uitwerking van concrete voorstellen gebeurt in inhoudelijke werkgroepen, waaronder de 'werkgroep organieke regelgeving'. De Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten werd gevraagd namens de lokale besturen voorstellen voor die werkgroep te formuleren.

De voorliggende wijzigingsvoorstellen met betrekking tot personeel zijn het product van de werkzaamheden van de 'werkgroep organieke regelgeving - luik personeel', van de

‘Paritaire Commissie Vlaanderen – Lokale besturen.’ Het voorzitterschap van de werkgroep werd waargenomen door het kabinet van de Vlaamse minister bevoegd voor Binnenlands Bestuur. Verder namen de volgende partners eraan deel:

- namens de Vlaamse Regering, vertegenwoordigers van andere ministers;
- namens de gemeenten en OCMW’s, de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG);
- namens de Vlaamse provincies, De Vereniging van Vlaamse Provincies (VVP), in de hoedanigheid van waarnemer;
- technici van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur.

De centrale stuurgroep van de paritaire commissie sprak zich op 31 maart 2015 uit over de voorstellen van de werkgroep organieke regelgeving – luik personeel.

Inhoudelijke krijtlijnen

De wijzigingen inzake personeel, kunnen gegroepeerd worden onder de volgende inhoudelijke krijtlijnen, vastgesteld in het regeerakkoord.

1. Meer autonomie inzake de interne organisatie

De bestaande bevoegdheidsverdeling inzake personeel is het voorwerp van herziening. Het is de bedoeling daarmee meer ruimte te maken voor zelforganisatie. Interne organisatie van de diensten en de rechtspositieregeling van het personeel hebben immers betrekking op de interne aangelegenheden van elk bestuur, die zich eerder situeren op het operationele niveau. De creatie van meer mogelijkheden voor interne delegatie van de bevoegdheden in die aangelegenheden laat de besturen toe om bijvoorbeeld rekening te houden met hun schaal en efficiëntiewinsten te boeken in hun besluitvormingsproces.

Bepaalde bevoegdheden van de gemeenteraad of de provincieraad worden delegerbaar aan het college van burgemeester en schepenen, respectievelijk de deputatie. Het gaat om de bevoegdheid voor:

- de vaststelling van de rechtspositieregeling, waaronder alle reglementaire teksten over personeel worden verstaan;
- de vaststelling van het organogram;
- de invulling van het begrip dagelijks personeelsbeheer;
- dadingen met personeelsleden die de beëindiging van het dienstverband, en meer bepaald de gevolgen daarvan, tot voorwerp hebben.

Het college of de deputatie kan de vaststelling van het organogram verder delegeren aan de secretaris, respectievelijk de provinciegriffier. Een delegatie van de overige hierboven vermelde bevoegdheden aan de secretaris of de provinciegriffier is echter niet mogelijk.

De bevoegdheid voor de aanstelling, het ontslag en de tucht van leden van het managementteam verschuift van de raad naar het college of de deputatie. Leden van het managementteam worden hiervoor voortaan op dezelfde wijze behandeld als het overige personeel, andere dan de functiehouders van de decretale graden. Het college of de deputatie kan die bevoegdheden ook voor deze personeelsleden toevertrouwen aan de secretaris of de provinciegriffier.

In de huidige stand van de organieke regelgeving kan de secretaris of de provinciegriffier aan hem gedelegeerde bevoegdheden toevertrouwen aan leidinggevende personeelsleden die lid zijn van het managementteam. De beperking tot ‘leidinggevende’ personeelsleden wordt opgeheven, evenals de verplichting dat die personeelsleden lid zouden moeten zijn van het managementteam.

De reorganisatie van de bevoegdheidsregeling inzake personeel geldt voor de gemeenten en de provinciebesturen en waar mogelijk ook voor de openbare centra voor maatschappelijk welzijn. Er wordt echter niet geraakt aan de bestaande organieke verhouding tussen gemeente en openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, waarbij bevoegdheden voor materies die het voorwerp zijn van toezicht door de gemeente, niet delegerbaar zijn. Voor de OCMW's geldt dat voor de rechtspositieregeling van het personeel.

Delegatie van bevoegdheden is telkens facultatief en dus afhankelijk van de keuze van het bevoegde orgaan. Bovendien kunnen delegaties ook partieel zijn. Delegatie bij reglement van de raad veronderstelt ook dat de raad kan toezien op de uitoefening van de gedelegeerde bevoegdheid. Het delegatiereglement van de raad kan transparantievoorwaarden opleggen, bijvoorbeeld een regelmatige rapportering aan of een consultatie vooraf van de bevoegde raad.

Gedelegeerde bevoegdheden kunnen ook weer ingetrokken worden door het orgaan of de persoon die de delegatie verleend heeft.

2. Meer vrijheidsgraden inzake personeelsbeleid en –personeelsbeheer, rekening houdend met de schaal van de besturen

De volgende maatregelen zijn ingegeven door bovenvermelde beleidsoptie.

- Voortaan geldt er een vrije keuze voor de aanstelling van personeel in statutair dan wel in contractueel dienstverband, zij het rekening houdend met de financiële haalbaarheid. ~~Zo komt er een einde aan het primaat van de statutaire tewerkstelling, waarop de contractuele tewerkstelling als uitzondering gold.~~
- Het toepassingsgebied van terbeschikkingstelling van statutaire personeelsleden wordt van de reeds bestaande mogelijkheden (extern verzelfstandigde agentschappen of verenigingen) verruimd naar andere overheden en verenigingen zonder winstoogmerk.
- De notie personeelsformatie in de decreten wordt opgeheven. De besturen bepalen zelf het instrument waarmee ze hun personeelsbeheer vorm geven en opvolgen.
- De personeelsevaluatie wordt gedereguleerd. Ze is niet langer een algemeen geldende verplichting voor alle personeelsleden. Het personeel krijgt een recht op opvolging en feedback, waaraan elke bestuur zelf gestalte geeft, eventueel binnen de algemene voorwaarden die de Vlaamse Regering vaststelt. De evaluatie blijft behouden voor de beoordeling van de proeftijd van instromend personeel of bij disfunctie in het verdere verloop van de loopbaan. **Ontslag wegens beroepsongeschiktheid zonder evaluatie vooraf is dan onmogelijk, althans voor het personeel in statutair dienstverband.**
- De raad (of het orgaan waaraan deze bevoegdheid gedelegeerd is) stelt de rechtspositieregeling van het personeel vast. De Vlaamse Regering kan minimale voorwaarden voor aspecten van die rechtspositieregeling vaststellen. Tot die aspecten behoren alvast de bezoldigingsregeling en de salarisschalen, de toekenning van toelagen en vergoedingen, de dienstbeëindiging, het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging, en het aantal dagen jaarlijkse vakantie en de feestdagen. De regering kan ook minimale voorwaarden voor andere aspecten van rechtspositieregeling bepalen. Steden met 200.000 inwoners of meer kunnen voortaan gemotiveerd afwijken van minimale voorwaarden die door de regering zijn vastgesteld.
- De prestatieomvang voor de vervulling van de ambten van gemeentesecretaris en financieel beheerder van de gemeente en van OCMW-secretaris en financieel beheerder van het OCMW wordt voortaan een zaak van lokale autonomie. Dat geldt grotendeels ook voor de regeling voor de vervanging van die functiehouders en voor de vervanging van de provinciegriffier.
- Er kan voortaan gemotiveerd afgeweken worden van de begrenzing van het loon van leidinggevende personeelsleden van extern verzelfstandigde agentschappen of verenigingen tot het loon van de gemeentesecretaris. Het absolute karakter van de bestaande norm kan tekort doen aan de factor schaal en kan het aantrekken van geschikt personeel bemoeilijken. Het beleid op dit vlak is trouwens analoog aan de

opties van de decreetgever in het decreet van 22 november 2013 betreffende deugdelijk bestuur in de Vlaamse publieke sector (art.19).

- De mogelijkheden voor bestuurlijke samenwerking voor personeelsselectie en wervingsreserves worden uitgebreid.

Op een enkele uitzondering na, interfereren de voorliggende wijzigingen niet met de bestaande minimale voorwaarden voor het gemeente- en provinciepersoneel, vastgesteld in het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel 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 in het Besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatsstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn. Ze interfereren ook niet in de plaatselijke rechtspositieregelingen die de gemeenten, provincies en OCMW's ter uitvoering daarvan hebben vastgesteld.

Die interferentie is er wel voor de personeelsformatie en de evaluatie.

De titel personeelsformatie in de vermelde rechtspositiebesluiten van de Vlaamse Regering bevat enkele bepalingen die tegelijk ook een aspect zijn van rechtspositieregeling, meer bepaald van het loopbaanstelsel. Het gaat om de indeling van functies in niveaus, rangen en graden. Met dit gegeven wordt rekening gehouden bij de bepaling van de inwerkingtreding van de wijziging.

Het is de bedoeling dat een evaluatie gebeurt in de startfase van de loopbaan (proeftijd) en bij vastgestelde disfuncties (die aanleiding kunnen geven tot een ontslag wegens beroepsongeschiktheid). De bestaande bepalingen over de evaluatie in de plaatselijke rechtspositieregelingen verliezen met deze wijziging hun rechtskracht niet. Ze kunnen op grond van de wijzigingen in dit ontwerp van decreet wel aangepast worden.

Afgezien daarvan zal de plaatselijke rechtspositieregeling rekening moeten houden met de gewijzigde 'aanstellende overheid' voor de leden van het managementteam, andere dan de functiehouders van de decretale graden. Die 'aanstellende overheid' is voortaan het college of de deputatie.

Toezicht op de hulpverleningszones

Ingevolge de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid zijn de brandweerdiensten overgegaan van een gemeentelijke naar een zonale organisatie, de zogenaamde hulpverleningszones. Die hulpverleningszones beschikken over rechtspersoonlijkheid en worden bestuurd door een zoneraad en een zonecollege.

Naast het specifieke toezicht dat op grond van genoemde wet van 15 mei 2007 door de federale overheid wordt uitgeoefend op de besluiten van de hulpverleningszone, is het Vlaams Gewest bevoegd om het gewoon bestuurlijk toezicht te organiseren en uit te oefenen op de hulpverleningszone. De rechtsgrond daarvoor is terug te vinden in artikel 162, tweede lid, 6°, van de Grondwet en in artikel 7, §1, eerste lid, van de Bijzondere Wet tot Hervorming der Instellingen van 8 augustus 1980.

Artikel 162, tweede lid, 6°, van de Grondwet bepaalt dat de wet, en dus – sinds de overdracht van de bevoegdheid aan de gewesten – het decreet, de toepassing verzekert van het beginsel dat de toezichthoudende overheid of de federale wetgevende macht optreedt om te beletten dat de wet wordt geschonden of het algemeen belang wordt geschaad.

Artikel 7, §1, eerste lid, van de BWHI bepaalt dat het aan de gewesten toekomt om het gewoon bestuurlijk toezicht te organiseren en uit te oefenen op de gemeenten en de binnengemeentelijke territoriale organen, bedoeld in artikel 41 van de Grondwet. Uit de adviespraktijk van de afdeling wetgeving van de Raad van State blijkt dat die bevoegdheid voor het toezicht op de gemeenten ook geldt voor de gedecentraliseerde overheidsdiensten die georganiseerd worden op het grondgebied van de gemeente in casu de hulpverleningszones. De bevoegdheid van de gewesten doet echter geen afbreuk aan die van de federale overheid om, met betrekking tot aangelegenheden die tot haar bevoegdheid behoren, zelf een specifiek toezicht te organiseren en uit te oefenen.

Het gewestelijk toezicht is zowel van toepassing op handelingen die niet uitdrukkelijk onder het specifieke toezicht vallen, als op handelingen die wel onder het specifieke toezicht vallen. Wat dat laatste betreft is dat echter alleen om na te gaan of die handelingen niet in strijd zijn met andere wetten of met aspecten van het algemeen belang, die niet gevat worden door het specifieke toezicht.

Hoewel de rechtsgrond voor het gewoon bestuurlijk toezicht op de hulpverleningszones dus bestaat, moet de procedure die de uitvoering ervan mogelijk maakt, nog geregeld worden. De voorliggende wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005 heeft de bedoeling om de bestaande procedures en regels voor het toezicht op besluiten van de gemeenteoverheden maximaal van toepassing te maken op de besluiten van de hulpverleningszones met betrekking tot hun eigen werking. Daartoe worden aan titel VIII, Hoofdstuk I van het Gemeentedecreet, toezichtsbepalingen op de hulpverleningszone toegevoegd, naar analogie met die voor het toezicht op de eengemeentezones en meergemeentezones van de politie, gelet op de gelijkenis tussen beide.

De Inspectie van Financiën gaf op 28 mei 2015 een gunstig advies vanuit budgettaire oogpunt en bevestigde dat een begrotingsakkoord niet vereist is. Enkele inhoudelijke aandachtspunten van de Inspectie van Financiën hebben aanleiding gegeven tot aanvulling van de Memorie van toelichting.

B. Toelichting bij de artikelen

Artikel 1.

De wijzigingsbepalingen aan het Gemeentedecreet van 15 juli 2005 en aan het Provinciedecreet van 9 december 2005, meer bepaald artikel 2 tot en met 47, betreffen een gewestaangelegenheid.

De bepalingen tot wijziging van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, meer bepaald artikel 48 tot en met artikel 67 van dit ontwerp van decreet, zijn een gemeenschapsaangelegenheid.

Artikel 2.

Artikel 2 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 28, §1, tweede lid, van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005. Die wijziging hangt samen met de wijziging van artikel 43 (bevoegdheden) en van artikel 103 (personeelsformatie) van het Gemeentedecreet.

Artikel 28, §1, dat de openbaarheid van de vergaderingen van de gemeenteraad en de uitzonderingen daarop vaststelt, bepaalt in het tweede lid uitdrukkelijk dat de beraadslagingen over het organogram, de personeelsformatie en de rechtspositieregeling openbaar zijn. De vaststelling van het organogram en van de rechtspositieregeling wordt door de wijziging van artikel 43 bij reglement delegeerbaar van de raad aan het college van burgemeester en schepenen. De vergaderingen van het college van burgemeester en schepenen zijn niet openbaar. In die zin is een opheffing in artikel 28, §1, tweede lid, logisch. Rechtsnormen in de rechtspositieregeling en het organogram raken trouwens de 'persoonlijke levenssfeer' sowieso niet. De opheffing van 'personeelsformatie' is het

logische gevolg van de opheffing van artikel 103 van het Gemeentedecreet, dat handelt over de personeelsformatie.

Artikel 3.

Artikel 3 van dit ontwerp van decreet wijzigt de bevoegdheidsregeling in artikel 43, §2, van het Gemeentedecreet. De wijziging heeft tot doel meer ruimte te geven voor interne zelforganisatie van het gemeentebestuur. Daartoe worden de vaststelling van het organogram en van de rechtspositieregeling, evenals de invulling van het begrip dagelijks personeelsbeheer eveneens bij reglement delegeerbaar gemaakt van de raad aan het college van burgemeester en schepenen. Om die optie te realiseren worden in de lijst van niet door de raad delegeerbare bevoegdheden in paragraaf 2, de punten 4° en 23° opgeheven. De verwijzing naar personeelsformatie valt sowieso weg in relatie tot de opheffing van artikel 103 over de personeelsformatie. Voor de duidelijkheid wordt tegelijk aan punt 2° toegevoegd dat het gaat om 'reglementen, andere dan inzake personeelsaangelegenheden'. Door de schrapping van punt 4° zou er immers onduidelijkheid kunnen ontstaan over de strekking van 'reglementen' in punt 2°. Die precisering zorgt ervoor dat bijvoorbeeld ook het arbeidsreglement of het prikklokreglement, na delegatie van de bevoegdheid voor de vaststelling van de rechtspositieregeling, kan vastgesteld worden door het college van burgemeester en schepenen.

Ook het punt 18° wordt in de limitatieve lijst van niet-delegeerbare bevoegdheden opgeheven. Het betreft de bevoegdheid om een waarnemend gemeentesecretaris en financieel beheerder aan te stellen, vermeld in het bestaande artikel 81, §2, eerste lid. De opheffing hangt samen met de volledige vervanging van dat artikel 81. Ze impliceert ook dat er geen belemmering is voor de raad om de aanstelling van een waarnemend gemeentesecretaris en financieel beheerder aan het college te delegeren. Tot slot wordt in paragraaf 2 ook punt 19° gewijzigd. De wijziging heeft als gevolg dat dadingen met personeelsleden, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband van statutaire personeelsleden tot voorwerp hebben, ook kunnen gesloten worden door het college van burgemeester en schepenen, als de gemeenteraad dat soort dadingen delegeert aan het college. Een dergelijke dading kan het gevolg zijn van de problematiek van de re-integratie van een personeelslid na een onregelmatig bevonden ontslag, waarbij er een geschil ontstaat over de wederzijdse rechten en plichten. De dading houdt een vergelijk in over de voorwaarden waaronder de dienst van het personeelslid uiteindelijk beëindigd wordt. De onderhandeling daarover kan voortaan, mits delegatie door de gemeenteraad, ook gevoerd worden met het college van burgemeester en schepenen, dat, ook de aanstellende overheid is, behalve voor de functiehouders van de decretale graden. Delegatie aan het college betekent ook een efficiëntiewinst: de onderhandelingen over een dading nemen doorgaans de nodige tijd in beslag en hebben vaak ook betrekking op aanzienlijke bedragen. Het college vergadert vaker dan de raad en is ook algemeen budgethouder. Voor alle duidelijkheid: het is niet de bedoeling dat een dading in de plaats zou komen van de normale regels voor de dienstbeëindiging van een personeelslid en de opzegtermijn die daarbij wordt vastgesteld.

De delegaties aan het college van burgemeester en schepenen, die met deze wijzigingen mogelijk worden, zijn facultatief en dus afhankelijk van de keuze van de gemeenteraad. Bovendien kunnen de delegaties ook partieel zijn. De raad kan bijvoorbeeld de bevoegdheid voor het organogram delegeren aan het college, maar zijn bevoegdheid voor de rechtspositieregeling blijven uitoefenen. Delegatie bij reglement veronderstelt ook dat de raad voorwaarden kan bepalen die transparantie garanderen over de handelingen van het college van burgemeester en schepenen bij de uitoefening van de gedelegeerde bevoegdheid. Het delegatiereglement van de raad kan bijvoorbeeld aan het college een regelmatige rapportering aan de gemeenteraad of een consultatie vooraf van de gemeenteraad opleggen.

De delegatiemogelijkheden van gemeenteraad naar college, die met deze wijziging gerealiseerd worden, houden niet in dat dezelfde bevoegdheden die bij reglement aan het college gedelegeerd worden, vervolgens ook verder kunnen gedelegeerd worden aan

de gemeentesecretaris of aan andere personeelsleden. Dat is niet zo. Zie daarvoor het gewijzigde artikel 58 van het Gemeentedecreet.

De gemeenteraad kan de delegatie bovendien ten allen tijde intrekken.

Tot slot wordt hier nog benadrukt dat delegatie van de bevoegdheid tot vaststelling van de rechtspositieregeling geen afbreuk doet aan het syndicaal statuut, met name aan de verplichte voorafgaande onderhandeling in het bijzonder comité. Ongeacht wie het doet, de gemeenteraad of bij delegatie het college van burgemeester en schepenen, de vaststelling van de rechtspositieregeling kan maar na onderhandeling. De syndicale onderhandeling is een substantiële vormvereiste, na te leven op straffe van nietigheid.

Artikel 4.

Artikel 4 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 57, §3, 2°, van het Gemeentedecreet. De wijziging impliceert dat het college van burgemeester en schepenen voortaan ook bevoegd is voor de aanstelling, het ontslag en de tucht van de leden van het managementteam, uitgezonderd de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente. Die leden van het managementteam worden op dat vlak dus gelijkgeschakeld met het andere personeel dat geen deel uitmaakt van het managementteam. Er is een relatie tussen deze wijziging en de wijziging van artikel 58, tweede lid, en van artikel 96 van het Gemeentedecreet.

Artikel 5.

Artikel 5 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 58 van het Gemeentedecreet.

De wijziging van de eerste zin van het tweede lid van artikel 58 bevestigt dat de leden van het managementteam, uitgezonderd de functiehouders van een decretale graad, voortaan op dezelfde wijze behandeld worden als het overige personeel. Het college van burgemeester en schepenen kan voortaan ook voor die personeelsleden de bevoegdheid voor het aanstellen en ontslaan en de sanctie- en tuchtbevoegdheid delegeren aan de gemeentesecretaris. Deze wijziging hangt samen met de wijziging van artikel 96 en van artikel 57, §2, van het Gemeentedecreet.

Die wijziging legt tegelijk een beperking op aan de delegatieruimte voor het college van burgemeester en schepenen. Als het college bij reglement van de raad de bevoegdheid heeft gekregen voor het vaststellen van de rechtspositieregeling en/of voor de invulling van het begrip dagelijks personeelsbeheer, dan kan het college diezelfde bevoegdheden niet verder delegeren aan de gemeentesecretaris. Hetzelfde geldt voor de bevoegdheid tot het aangaan van dadingen met personeelsleden.

De wijziging van het derde lid van artikel 58 betekent dat de gemeentesecretaris in principe de uitoefening van de aan hem gedelegeerde bevoegdheden inzake aanstelling, ontslag en tucht verder kan toevertrouwen aan andere personeelsleden van de gemeente. De schaal van het bestuur zal wellicht bepalend zijn of van deze mogelijkheid al dan niet gebruikgemaakt wordt. Deze regeling kan een extra voordeel zijn voor grote besturen. Het personeelslid dat met die bevoegdheid bekleed wordt, zal in de praktijk van een hogere rang moeten zijn dan de personeelsleden waarover die toegewezen bevoegdheid uitgeoefend wordt. Daarbij moet er ook oog zijn voor mogelijke onverenigbaarheden of cumulatie van rollen en moet de gelijke rechtsbedeling aan alle personeelsleden (ontslag, tucht) gegarandeerd blijven. Het komt aan de gemeenten zelf toe om in dat verband de nodige omzichtigheid aan de dag te leggen. Ook in dit geval geldt overigens dat de delegatie partieel kan zijn en ten allen tijde ingetrokken kan worden door degene die ze verleend heeft. De keuze is een kwestie van gemeentelijke autonomie.

Artikel 6.

Artikel 6 van dit ontwerp van decreet heft artikel 80 van het Gemeentedecreet op.

Artikel 80, §1 bepaalt dat de ambten van gemeentesecretaris en financieel beheerder van de gemeente in deeltijds verband kunnen worden uitgeoefend, onder de voorwaarden die de Vlaamse Regering vaststelt. De Vlaamse Regering heeft die voorwaarden vastgesteld in het besluit van 21 december 2007 houdende vaststelling van de voorwaarden waaronder de ambten van gemeentesecretaris, gemeentelijk financieel beheerder, secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn deeltijds kunnen worden uitgeoefend, en houdende vaststelling van sommige gevallen waarin de

ambten van gemeentelijk financieel beheerder en van financieel beheerder van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kunnen worden uitgeoefend door een gewestelijke ontvanger.

Door de opheffing van artikel 80 beslissen de gemeenten voortaan autonoom of het ambt van gemeentesecretaris of financieel beheerder in deeltijds verband wordt uitgeoefend en onder welke voorwaarden en met welke garanties voor de functiehouders dat gebeurt.

Het bovengenoemde besluit van 21 december 2007 wordt door de opheffing van artikel 80, althans wat dit aspect betreft, zonder voorwerp.

De Vlaamse Regering heeft tot nu toe geen uitvoering gegeven aan de regelingen in paragraaf 2 en 3 van artikel 81. Die zijn dan ook dode letter gebleven. De kwestieuze paragrafen worden opgeheven.

Paragraaf 4 wordt opgeheven in samenhang met de opheffing van de vorige paragrafen.

Artikel 7.

Artikel 7 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 81 van het Gemeentedecreet.

In artikel 81 en 82 van het Gemeentedecreet wordt gedetailleerd geregeld wie wanneer tot vervanging kan overgaan van de gemeentesecretaris of van de financieel beheerder van de gemeente (art.81) en onder welke voorwaarden dat gebeurt (art.82).

Die artikelen worden samengevoegd tot één artikel met enkele essentiële bepalingen.

Verder wordt deze aangelegenheid voortaan overgelaten aan de gemeentelijke autonomie. Het is de bedoeling dat de raad op maat van de eigen organisatie een regeling uitwerkt voor de vervanging van de gemeentesecretaris en financieel beheerder bij verhindering of afwezigheid. Die regeling kan desgewenst dezelfde of vergelijkbare elementen bevatten als deze vermeld in het bestaande artikel 81,§1, en in artikel 82, die de rechtspositie betreffen, zoals voorwaarden waaraan de waarnemer al dan niet moet voldoen.

De raad kan op grond van het nieuwe artikel 80, vierde lid, ook de aanstellingsbevoegdheid regelen en daarbij desgewenst de gevallen bepalen waarin het college of de functiehouders van het betrokken ambt de waarnemer kan aanstellen. Artikel 81, vierde lid, vervangt het opgeheven artikel 81,§2. In voorkomend geval kan de secretaris die aanstellingsbevoegdheid niet verder delegeren aan andere personeelsleden. Zie daarvoor artikel 5, 2°, tot wijziging van artikel 58 van het Gemeentedecreet.

De aan het college delegerbare regelingsbevoegdheid van de raad en de raad zijn delegatiemogelijkheden voor aanstelling van de waarnemer creëren een zeer ruime lokale autonomie waar het de waarneming van de decretale graden betreft. Toch wordt, om te vermijden dat de topambten van gemeentesecretaris of financieel beheerder al te lang onvervuld blijven, alsnog een termijn van afwezigheid of verhindering vastgesteld, waarna waarneming noodzakelijk is. Ook wordt de laatste zin van artikel 82 overgenomen om te verduidelijken dat de waarneming niet partieel is, maar betrekking heeft op alle bevoegdheden die met het ambt verbonden zijn, zodat daarover geen betwisting mogelijk is.

De waarneming van het ambt van adjunct-gemeentesecretaris maakt geen deel uit van de nieuwe regeling. In voorkomend geval bepaalt de raad zelf of hij daarvoor een waarnemingsregeling vaststelt. Dat doet geen afbreuk aan de bepaling van artikel 91 dat impliceert dat de adjunct-gemeentesecretaris, in voorkomend geval, optreedt als vervanger van de gemeentesecretaris bij diens afwezigheid of verhindering.

Artikel 8.

Artikel 8 van dit ontwerp van decreet heft artikel 82 van het Gemeentedecreet op. Zie hiervoor de toelichting bij artikel 7. De opheffing houdt in dat de gemeenteraad zelf voorwaarden kan vaststellen voor de waarneming van het ambt van gemeentesecretaris of financieel beheerder.

Artikel 9.

Artikel 9 van dit ontwerp van decreet heft punt 2° in artikel 87, §4, van het Gemeentedecreet op. Dat punt slaat op "de personeelsformatie". De opheffing is het logische gevolg van de opheffing van artikel 103 van het Gemeentedecreet over de personeelsformatie.

Artikel 10.

Artikel 10 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 92 van het Gemeentedecreet. Door de wijziging kan de secretaris het dagelijks personeelsbeheer voortaan ook toevertrouwen aan andere personeelsleden dan leidinggevende personeelsleden die lid zijn van het managementteam. Het kan, bij wijze van voorbeeld, gaan over personeelsleden in een staffunctie, of over personeelsleden van de personeelsdienst.

Artikel 11.

Artikel 11 van dit ontwerp van decreet heft het vierde lid van artikel 96 van het Gemeentedecreet op. Die wijziging impliceert dat de leden van het managementteam, uitgezonderd de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris en financieel beheerder van de gemeente, voortaan voor aanstelling, ontslag en tucht op dezelfde wijze behandeld worden als de overige personeelsleden. Zie hiervoor ook de wijziging van artikel 58, tweede lid, van het Gemeentedecreet en van artikel 57, §3.

Een overgangsbepaling zorgt ervoor dat lopende procedures voor aanstelling, ontslag of tucht ten aanzien van leden van het managementteam afgehandeld worden volgens de bevoegdheidsregeling, van toepassing vóór de datum van inwerkingtreding van dit decreet.

Artikel 12.

Artikel 12 van dit ontwerp van decreet heft in titel III, hoofdstuk II, van het Gemeentedecreet over de personeelsformatie op. De notie 'personeelsformatie' als vastgesteld in artikel 103 van het Gemeentedecreet en nader geregeld in het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel 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, wordt niet meer als eigentijds en adequaat beschouwd voor de weergave van de reële personeelsbehoefte en voor het concrete personeelsbeheer. De formatie geeft volgens genoemd uitvoeringsbesluit per niveau, rang en graad het noodzakelijke aantal statutaire en contractuele betrekkingen weer, uitgedrukt in voltijdse equivalenten en geeft ook aan welke betrekkingen bestemd zijn voor het intern verzelfstandigd agentschap, en, in voorkomend geval voor de districten. Betrekkingen die ingesteld worden door tewerkstellingsmaatregelen van de hogere overheid maken er geen deel van uit.

De regeling in haar geheel wordt ervaren als een stroef kader dat in de praktijk nog zelden strookt met de werkelijkheid en niet voldoet als eigentijds instrument voor personeelsbeheer.

De notie 'personeelsformatie' wordt om die redenen opgeheven. De gemeenten moeten zo voortaan zelf een eigen instrument creëren voor een adequate weergave van hun personeelsbehoefte op relatief korte termijn en voor de opvolging daarvan. Dat is belangrijk als financieel beheersinstrument en als achtergrond voor hun personeelsbeleid. Een 'personeelsplan' als toegepast in de Diensten van de Vlaamse Overheid, kan een voorbeeld van zo'n eigen instrument zijn. Het eigen instrument van de gemeente dat de personeelsbehoefte weergeeft is voorwerp van overleg met de vakorganisaties.

Het personeelsbudget en het meerjarenplan geven altijd de grenzen aan waarbinnen aanwervingen en andere personeelsbewegingen uitvoerbaar zijn. De gemeenten moeten trouwens op basis van een ministerieel besluit ter uitvoering van de beleids- en beheerscyclus aan hun meerjarenplan een informatieve bijlage (formulier TM1) toevoegen, die een overzicht geeft van de evolutie van het personeelsbestand.

Artikel 13.

Artikel 13 van dit ontwerp van decreet wijzigt op een ingrijpende wijze artikel 104 van het Gemeentedecreet. De opsomming van de gevallen waarin personeelsleden in contractueel verband kunnen worden aangesteld, vastgesteld in paragraaf 2, als afwijking op de regel van de statutaire tewerkstelling, vastgesteld in paragraaf 1, wordt opgeheven. Voortaan zijn de statutaire en contractuele tewerkstelling gelijkwaardig, in overeenstemming met de bestaande realiteit bij de gemeenten. Het lokaal bestuur motiveert de keuze van dienstverband die het aan een betrekking geeft. Ter illustratie: midden 2013 bestond het Vlaamse gemeentepersoneel voor 62,8% uit contractanten waaronder ook de gesubsidieerde contractuelen tegenover 37,2% statutaire

personeelsleden. Een gelijklopende regeling is eerder al vastgesteld voor het personeel van de autonome gemeentebedrijven in artikel 241, §1 van het Gemeentedecreet. Een bestuur kan desgewenst opteren voor contractuele tewerkstelling, althans voor zover dat financieel haalbaar is, rekening houdend met de responsabiliseringsbijdrage voor de pensioenen van de gewezen statutaire personeelsleden.

Als het bestuur zowel voor statutaire als contractuele tewerkstelling kiest, dan stelt het orgaan dat bevoegd is voor de rechtspositieregeling (raad of college) zelf criteria vast volgens dewelke bepaalde betrekkingen in statutair dienstverband en andere in contractueel dienstverband begeven worden. Bij statutaire tewerkstelling denken we aan bestendige betrekkingen, hoewel een mandaatsstelsel, dat een beperking in de tijd inhoudt, daarbij niet uitgesloten is. Contractuele tewerkstelling geldt dan weer per definitie voor tijdelijke betrekkingen en voor vervangingen van afwezige functiehouders. Ook de functie inhoud kan een criterium zijn om voor een statutaire dan wel voor een contractuele invulling van betrekkingen te kiezen.

In paragraaf 4 van artikel 104, die de terbeschikkingstelling en overdracht van gemeentepersoneel aan het OCMW betreft, wordt de mogelijkheid van terbeschikkingstelling geschrapt. Zie daarvoor ook artikel 14. De regeling over overdracht van personeel blijft voorlopig behouden maar zal zonder voorwerp worden zodra het OCMW geïntegreerd wordt in de gemeente.

Artikel 14.

Artikel 14 van dit ontwerp van decreet voegt een artikel 104bis in het Gemeentedecreet in.

De nieuwe regeling in artikel 104 bis stelt principes vast over terbeschikkingstelling van personeel, die los staan van de keuze voor statutaire of contractuele tewerkstelling, vermeld in artikel 104. Dat rechtvaardigt de opname ervan in een afzonderlijk artikel.

Artikel 104bis wijzigt artikel 230 van het Gemeentedecreet niet, dat de terbeschikkingstelling of overdracht van statutair en contractueel personeel aan de gemeentelijke extern verzelfstandigde agentschappen mogelijk maakt.

Het creëert daarnaast wel twee extra mogelijkheden voor terbeschikkingstelling van personeelsleden in statutair dienstverband, met name de terbeschikkingstelling aan een andere overheid en aan een vereniging zonder winstoogmerk.

De vereniging zonder winstoogmerk, bedoeld in dit artikel, is een vereniging waaraan de gemeente niet deelneemt, in tegenstelling tot de verenigingen zonder winstoogmerk in titel VII, hoofdstuk II, afdeling III van het Gemeentedecreet. Niettemin moet de activiteit van die VZW verband houden met een gemeentelijk belang, als omschreven in het Gemeentedecreet.

De extra mogelijkheden voor terbeschikkingstelling van statutair personeel kunnen mits afdoende motivering benut worden, bijvoorbeeld in de volgende omstandigheden:

- Het tijdelijk uitlenen van een personeelslid met expertise of specialisatie aan een andere overheid of aan een vereniging zonder winstoogmerk, andere dan die vermeld in titel VII van het Gemeentedecreet;
 - De tijdelijke terbeschikkingstelling van statutaire personeelsleden van de gemeente die overtalig worden door de opheffing van een dienst of van functies, aan een vereniging zonder winstoogmerk, andere dan die vermeld in titel VII van het Gemeentedecreet, die die dienst of functies overneemt.
- Een dergelijke mogelijkheid kan verkieslijk zijn boven een indisponibiliteitsstelling wegens opheffing van betrekking.

De statutaire band met de gemeente die het personeelslid heeft aangesteld, blijft bij terbeschikkingstelling behouden. Die gemeente blijft ook de juridische werkgever van het terbeschikkinggestelde personeelslid en het personeelslid blijft onderworpen aan de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van die gemeente.

De terbeschikkingstelling gebeurt op basis van een overeenkomst en van de regels die daartoe in de rechtspositieregeling worden vastgesteld. De mogelijkheid van terbeschikkingstelling en de daaraan verbonden voorwaarden zijn een aspect van de rechtspositieregeling. De rechtspositieregeling zal de duur van de terbeschikkingstelling concretiseren en desgevallend de verlenging ervan regelen. Daarnaast kan erin verduidelijkt worden welke overheden of verenigingen juist voor terbeschikkingstelling in

aanmerking komen. Als gevolg van het gewijzigde artikel 43 van het Gemeentedecreet, kan de raad de bevoegdheid om in de rechtspositieregeling bepalingen over de terbeschikkingstelling van het statutair personeel vast te stellen desgewenst delegeren aan het college van burgemeester en schepenen.

De individuele beslissing van terbeschikkingstelling van het betrokken personeelslid is eerder een beslissingsbevoegdheid die in het verlengde ligt van de aanstellings- en ontslagbevoegdheid. Er wordt daarom bepaald dat de aanstellende overheid de concrete terbeschikkingstellingsbeslissing neemt en de overeenkomst van terbeschikkingstelling over het personeelslid sluit met deze of gene overheid respectievelijk vereniging zonder winstoogmerk.

De terbeschikkingstellingen van personeel aan het OCMW op grond van het artikel 104 die bestaan op het ogenblik van de inwerkingtreding van dit wijzigingsdecreet blijven onverkort gelden. De besturen hoeven naar aanleiding van het nieuwe artikel 104 en 104bis dus geen nieuwe beslissingen te treffen wat die 'lopende' terbeschikkingstellingen aan het OCMW betreft.

Artikel 15.

Artikel 15 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 105 van het Gemeentedecreet. Dat artikel wordt vervangen door een bepaling die aan de gemeenteraad opdraagt de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel vast te stellen. We herhalen dat die bevoegdheid door de wijziging van artikel 43 bij reglement door de raad kan gedelegeerd worden aan het college van burgemeester en schepenen.

De opsomming van de aspecten van de rechtspositieregeling, vermeld in artikel 105, §2, die door de gemeenteraad moeten worden geregeld, wordt mits redactionele opschoning, opgenomen in het uitvoeringsbesluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007. Ook het mandaatstelsel, vermeld in paragraaf 4, wordt aan die opsomming toegevoegd.

Het gaat om de volgende aspecten van rechtspositieregeling:

- 1° de bezoldigingsregeling en de salarisschalen;
- 2° de toekenning van toelagen en vergoedingen;
- 3° de voorwaarden en procedures voor aanwerving, bevordering en interne mobiliteit;
- 4° de bekendmaking van vacatures en de proeftijd;
- 5° waar nodig, de personeelsevaluatie;
- 6° het loopbaanstelsel en de anciënniteiten;
- 7° de administratieve toestanden van de statutaire personeelsleden;
- 8° de arbeidsduur, de verloven en afwezigheden, waaronder het aantal dagen jaarlijkse vakantie en de feestdagen;
- 9° de onverenigbaarheden en de beperkingen en voorwaarden voor cumulatie van activiteiten in overheids- of in privédienst;
- 10° de nadere regels betreffende het tuchtstelsel van de statutaire personeelsleden;
- 11° de dienstbeëindiging, het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid;
- 12° desgewenst, het mandaatstelsel.

Het regeerakkoord 2014-2019 voor Binnenlands Bestuur heeft het voornemen uitgedrukt om in de minimale voorwaarden meer vrijheidsgraden voor de besturen te introduceren.

Artikel 16.

Artikel 16 van dit ontwerp van decreet brengt in titel III,, Hoofdstuk III, van het Gemeentedecreet het opschrift van afdeling III. "Aanstelling, ontslag en eedaflegging van het personeel" in overeenstemming met de inhoud van die afdeling, namelijk de eedaflegging van het personeel.

Die wijziging hangt samen met de wijziging van artikel 106 van het Gemeentedecreet.

Artikel 17.

Artikel 17 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 106 van het Gemeentedecreet. Het eerste en het tweede lid van artikel 106, die handelen over de bevoegdheid voor aanstelling en ontslag van het personeel, worden opgeheven. De bepalingen ervan zijn een herhaling van artikel 57, §3, en van artikel 58. De laatste zin van het tweede lid is overigens niet meer in overeenstemming met het gewijzigde artikel 58. Inhoudelijk beperkt het nieuwe artikel 106 zich tot de eedaflegging.

Artikel 18.

Artikel 18 van dit ontwerp van decreet heft artikel 113 van het Gemeentedecreet op. De regel van artikel 113 die stelt dat de evaluatie 'de wijze van functioneren' tot voorwerp heeft, wordt geïncorporeerd in het eerste lid van het nieuwe artikel 115.

Artikel 19.

Artikel 19 van dit ontwerp van decreet heft artikel 114 van het Gemeentedecreet op. Die opheffing hangt samen met de wijziging van artikel 115, eerste lid, dat alle personeelsleden recht geeft op opvolging en feedback. Dat is niet alleen de verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris, maar ook die van andere personeelsleden. Overigens kan de rol van de gemeentesecretaris in opvolging en evaluatie desgewenst ook in de gemeentelijke rechtspositieregeling omschreven worden.

Artikel 20.

Artikel 20 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 115, eerste lid, van het Gemeentedecreet, wijzig het tweede en derde lid, en voegt aan datzelfde artikel een vierde lid toe.

Het eerste lid stelt voor de personeelsleden een recht op opvolging en feedback over hun wijze van functioneren vast. Dat recht kan de vorm aannemen van een personeelsevaluatie, maar dat is niet verplicht, tenzij in enkele uitzonderlijke gevallen. Zie daarvoor infra.

De gemeente kan als alternatief voor de evaluatie kiezen uit een waaier van opvolgingsinstrumenten, zoals functioneringsgesprekken, loopbaangesprekken of een permanente vorm van coaching. Ook de mate waarin die instrumenten al dan niet geformaliseerd en geregeld worden, bepaalt de gemeente zelf. Deze wijziging laat meer ruimte voor een eigen invulling van het humanresourcesbeleid.

De personeelsleden worden opgevolgd en, in voorkomend geval, geëvalueerd op ambtelijk niveau. Dat ambtelijk niveau draagt daarvoor de volle en volledige verantwoordelijkheid.

Ter motivering van een ontslag wegens beroepsongeschiktheid van het personeelslid in statutair dienstverband, is een formele evaluatie over een bepaalde termijn niettemin noodzakelijk. Ook de startfase na indiensttreding wordt geëvalueerd om uit te maken of het betrokken personeelslid voldoet aan de functievereisten dan wel ontslagen wordt wegens beroepsongeschiktheid. Personeelsevaluatie wordt dus facultatief, behalve in de gevallen die rechtstreeks aanleiding tot een ontslag wegens beroepsongeschiktheid van het statutaire personeelslid kunnen geven. De beoogde 'beroepsongeschiktheid' slaat voor de statutaire en de contractuele personeelsleden enkel en alleen op manifeste tekortkomingen of disfuncties in de wijze van functioneren. Hij heeft dus geen betrekking op tuchtfacten, noch op de dringende redenen of medische ongeschiktheid.

Dat wordt als rechtsnorm verankerd in het toegevoegde vierde lid en dient als grondslag voor de regeling van de evaluatie van de proeftijd en bij disfuncties tijdens de loopbaan in de plaatselijke rechtspositieregeling of eventueel in de te wijzigen rechtspositiebesluiten van de Vlaamse Regering.

Het ontslag van contractueel gemeentepersoneel valt onder het toepassingsgebied van de wet op de arbeidsovereenkomsten. De voorliggende wijziging doet geen afbreuk aan de ontslagmacht zoals vervat in die wet, waaronder het ontslag om dringende redenen.

Artikel 21.

Artikel 21 van dit ontwerpdecreet wijzigd artikel 116 van het Gemeentedecreet. De wijziging houdt verband met de wijziging van artikel 103 en van artikel 105, §2.

De opheffing van het begrip personeelsformatie in artikel 103 maakt de opheffing daarvan in artikel 116 noodzakelijk.

De Vlaamse Regering stelt minimale voorwaarden vast voor minstens onder meer de volgende aspecten van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel:

1° de bezoldigingsregeling en de salarisschalen;

2° de toekenning van toelagen en vergoedingen;

3° de dienstbeëindiging, het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging;

4° het verlof en de aanwezigheden het aantal dagen jaarlijkse vakantie en de feestdagen.

De term 'minstens' betekent dat de Vlaamse Regering ook voor andere aspecten van de rechtspositieregeling minimale voorwaarden kan vaststellen als ze die wenselijk of noodzakelijk acht. Voor aspecten van de rechtspositieregeling wordt verwezen naar de

toelichting bij artikel 15. Deze verwoording is ook van belang als grondslag voor de machtiging aan de Vlaamse Regering om minimale voorwaarden vast te stellen over andere punten dan die vermeld in de punten 1° tot en met 4°.

Daarnaast bepaalt dit ontwerp van decreet dat gemeenten met 200.000 inwoners of meer gemotiveerd kunnen afwijken van de minimale voorwaarden, vastgesteld door de Vlaamse Regering. De Vlaamse Regering kiest ervoor om rekening te houden met de factor schaal. Dat doet ze op verschillende beleidsdomeinen en inwoneraantal is daarbij een objectief criterium. De beperking van de afwijkingsruimte tot de "grootste steden" werd afgesproken in het regeerakkoord. Grootstedelijkheid gaat niet alleen gepaard met grotere personeelsaantallen en een complexere organisatie, maar dwingt ook tot een sterke interne uitbouw van de personeelsfunctie (personeelsdienst). De afwijking moet gemotiveerd worden. Nog afgezien daarvan zullen de bestaande uitvoeringsbesluiten met betrekking tot personeel het voorwerp zijn van een evaluatie met het oog op meer vrijheidsgraden en meer flexibiliteit voor alle besturen.

De bestaande bevoegdheid van de Vlaamse Regering voor de regeling van de externe personeelsmobiliteit van het gemeentepersoneel blijft behouden, al vraagt het bestaande besluit 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 van hetzelfde werkingsgebied, om aanpassing.

Artikel 22.

Artikel 22 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 116bis van het Gemeentedecreet. De samenwerkingsmogelijkheden van gemeenten inzake selectie en gezamenlijke wervingsreserves worden uitgebreid in vergelijking met de bestaande regeling, waar die beperkt is tot gemeenten onderling en gemeenten en hun OCMW.

Artikel 23.

Artikel 23 betreft een regeling van terbeschikkingstelling die analoog is aan de regeling in artikel 14. Wanneer het mogelijk wordt personeel ter beschikking te stellen aan een vereniging zonder winstoogmerk waarin de gemeente niet deelneemt, is het logisch dat dit des te meer mogelijk moet zijn aan een vereniging zonder winstoogmerk waarin de gemeente wel deelneemt.

Artikel 24.

Artikel 24 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 241, §3 van het Gemeentedecreet.

De extern verzelfstandigde agentschappen kunnen in principe aan geen enkel personeelslid een salarisschaal toekennen die hoger is dan die van de topambtenaar van de gemeente. Van die regel kan gemotiveerd worden afgeweken, bijvoorbeeld vanwege het totale aantal personeelsleden, de omvang van het te beheren budget en de schaal van de activiteit van het extern verzelfstandigd agentschap. Dat strookt ook met de beleids optie om rekening te houden met schaal. Bovendien wordt op die manier het absolute karakter van de vorige regel, die het aantrekken van geschikt personeel zou kunnen bemoeilijken, getemperd.

Artikel 25.

Artikel 25 van dit ontwerp van decreet vervangt het tweede lid van artikel 247 van het Gemeentedecreet.

De toelichting bij artikel 23 van dit ontwerp van decreet is eveneens van toepassing op de wijziging van artikel 247.

Aan artikel 248 van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005 wordt een paragraaf 3 toegevoegd waardoor ook de hulpverleningszones onder de procedureregels van het bestuurlijk toezicht, als geregeld door de bepalingen van hoofdstuk I afdeling IV, vallen.

Artikel 26 en 27.

Er wordt aan Titel VIII. Bestuurlijk toezicht en externe audit, Hoofdstuk I. Bestuurlijk toezicht, een Afdeling V toegevoegd die luidt: "Hulpverleningszones, ingesteld door de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid".

Door een nieuw artikel 264bis worden de toezichtsprocedures die van toepassing zijn op de besluiten van de gemeenteoverheden maximaal van toepassing gemaakt op de besluiten

van de organen van de hulpverleningszones. Om die reden worden de bepalingen van de titel over het bestuurlijk toezicht, zowel inzake toezichtsvormen als toezichtsprocedures “van overeenkomstige toepassing” verklaard op de besluiten van de hulpverleningszones. Een uitzondering daarop is de inzendingsverplichting, bepaald in artikel 253 van het Gemeentedecreet. De “overeenkomstige toepassing” geldt uiteraard slechts in de mate dat de raden van de hulpverleningszones bevoegd zijn om overeenkomstige besluiten te nemen. Zo zijn de overheden van hulpverleningszones bv. niet bevoegd voor het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel van de zone, de oprichting van autonome gemeentebedrijven enz.

Een nieuw artikel 264ter heeft tot doel de draagwijdte van het gewestelijk toezicht duidelijk te omschrijven binnen de dubbele toezichtuitoefening op besluiten van de hulpverleningszones.

Als principe geldt dat het gewestelijk toezicht slechts van toepassing is op besluiten waarop geen specifiek toezicht georganiseerd is. Met de instelling van een specifiek toezicht op de hulpverleningszones door de wet van 15 mei 2007 betreffende civiele veiligheid beoogde de federale wetgever de besluiten van die zones te toetsen op hun naleving van de bepalingen die door of krachtens die wet zijn uitgevaardigd. In die zin bepaalt de wet op de civiele veiligheid dan ook dat de federale toezichthoudende overheid de goedkeuring enkel kan weigeren “omwille van de schending van de bepalingen van deze wet of genomen krachtens deze wet”.

De beperking van het federale specifieke toezicht tot de controle op de naleving van wat bepaald is in de wet op de civiele veiligheid en zijn uitvoeringsbesluiten, heeft dan ook tot gevolg dat de besluiten van de zones voor het overige vatbaar zijn voor de uitoefening van het toezicht door de gewesten. Dat betekent dat de gewesten bevoegd zijn die besluiten te toetsen op de naleving van alle andere wetten dan de wet op de civiele veiligheid, zoals bijvoorbeeld de wet op de motiveringsplicht, de wetgeving betreffende de overheidsopdrachten, alsook de conformiteit aan de algemene rechtsbeginselen en het algemeen belang.

Artikel 28.

Artikel 28 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 28, §1, tweede lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005.

De toelichting bij artikel 2 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 28, §1, tweede lid, van het Provinciedecreet.

Artikel 29.

Artikel 29 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 43, §2, van het Provinciedecreet.

De toelichting bij artikel 3 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 43, §2, van het Provinciedecreet.

Artikel 30.

Artikel 30 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 57, §3, 2°, van het Provinciedecreet.

De toelichting bij artikel 4 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 57, §3, 2°, van het Provinciedecreet.

Artikel 31.

Artikel 31 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 58 van het Provinciedecreet.

De toelichting bij artikel 5 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 58 van het Provinciedecreet. Er is ook een verband met artikel 32 van dit ontwerp van decreet tot wijziging van artikel 78 van het Provinciedecreet.

Artikel 32.

Artikel 32 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 78 van het Provinciedecreet.

De toelichting bij artikel 7 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 78 (en artikel 79) van het Provinciedecreet.

Artikel 33.

Artikel 33 van dit ontwerp van decreet heft artikel 79 van het Provinciedecreet op.

De toelichting bij artikel 8 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de opheffing van artikel 79 van het Provinciedecreet

Artikel 34.

Artikel 34 van dit ontwerp van decreet heft punt 2° van artikel 84, §4, van het Provinciedecreet op.

De toelichting bij artikel 9 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de opheffing van artikel 84, §4, 2°, van het Provinciedecreet.

Artikel 35.

Artikel 35 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 88 van het Provinciedecreet.

De toelichting bij artikel 10 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 88 van het Provinciedecreet

Artikel 36.

Artikel 36 van dit ontwerp van decreet heft het vierde lid van artikel 92 van het Provinciedecreet op.

De toelichting bij artikel 11 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 92 van het Provinciedecreet. Ook in dit geval wordt verwezen naar de overgangsbepaling voor lopende procedures inzake aanstelling, ontslag en tucht ten aanzien van leden van het managementteam.

Artikel 37.

Artikel 37 van dit ontwerp van decreet heft artikel 99 van het Provinciedecreet op.

De toelichting bij artikel 12 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de opheffing van artikel 99 van het Provinciedecreet.

Artikel 38.

Artikel 38 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 100 van het Provinciedecreet.

De toelichting bij artikel 13 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 100 van het Provinciedecreet.

Artikel 39.

Artikel 39 van dit ontwerp van decreet voegt een artikel 100bis in het Provinciedecreet in.

De verruiming van de mogelijkheden voor de provincies voor terbeschikkingstelling van personeelsleden in statutair dienstverband is analoog aan die voor de gemeenten. De toelichting bij artikel 14 geldt mutatis mutandis dan ook voor het nieuwe artikel 100/1 van het Provinciedecreet.

Artikel 40.

Artikel 40 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 101 van het Provinciedecreet.

De toelichting bij artikel 15 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 101 van het Provinciedecreet.

Artikel 41.

Artikel 41 van dit ontwerp van decreet brengt in titel III. Personeel, Hoofdstuk III. De rechtspositie van het personeel, van hetzelfde decreet het opschrift van afdeling III. "Aanstelling, ontslag en eedaflegging van het personeel" in overeenstemming met de inhoud van die afdeling.

De toelichting bij artikel 16 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor hetzelfde opschrift in het Provinciedecreet

Artikel 42

Artikel 42 van dit ontwerp van decreet heft het eerste en tweede lid van artikel 102 van het Provinciedecreet op.

De toelichting bij artikel 17 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de opheffing van artikel 102 van het Provinciedecreet.

Artikel 43.

Artikel 43 van dit ontwerpdecreet heft artikel 109 van het Provinciedecreet op. De toelichting bij artikel 18 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de opheffing van artikel 109 van het Provinciedecreet.

Artikel 44.

Artikel 44 van dit ontwerp van decreet heft artikel 110 van het Provinciedecreet op.

De toelichting bij artikel 19 van dit ontwerpdecreet geldt mutatis mutandis ook voor de opheffing van artikel 110 van het Provinciedecreet.

Artikel 45.

Artikel 45 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 111, eerste lid, van het Provinciedecreet en voegt een vierde lid toe.

De toelichting bij artikel 20 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 111 van het Provinciedecreet.

Artikel 46.

Artikel 46 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 112 van het Provinciedecreet.

De toelichting bij artikel 21 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 112 van het Provinciedecreet.

Artikel 47.

Artikel 47 van dit ontwerp van decreet vervangt het derde lid van artikel 234 van het Provinciedecreet.

De toelichting bij artikel 24 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 234, derde lid, van het Provinciedecreet.

Artikel 48.

Artikel 48 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 240bis van het Provinciedecreet.

De toelichting bij artikel 24 van dit ontwerp van decreet geldt ook voor de wijziging van artikel 240bis van het Provinciedecreet.

Artikel 49.

Artikel 49 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 38, §1, tweede lid, van het decreet betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 19 december 2008, verder OCMW-decreet genoemd.

De toelichting bij artikel 2 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis voor de wijziging van artikel 38, §1, tweede lid, van het OCMW-decreet.

Artikel 50.

Artikel 50 van dit ontwerpdecreet wijzigt artikel 52 van het OCMW-decreet. Dat gebeurt op nagenoeg analoge wijze als de wijziging van de artikelen 43, 57 en 58 van het Gemeentedecreet.

De wijziging maakt bepaalde bevoegdheden van de OCMW-raad bij reglement delegerbaar aan het vast bureau. Het gaat om de vaststelling van het organogram en de aanduiding van de functies waaraan het lidmaatschap van het managementteam gekoppeld is, het aangaan van dadingen met betrekking tot de dienstbeëindiging van sommige personeelsleden en de invulling van het begrip dagelijks personeelsbeheer. De vaststelling van de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel kan echter niet gedelegeerd worden aan het vast bureau. Rechtspositiebesluiten moeten in overeenstemming met artikel 270 van het OCMW-decreet in bepaalde gevallen voor advies worden voorgelegd aan het college van burgemeester en schepenen. Artikel 52, tweede lid, 3°, verbiedt een delegatie van bepalingen die aan advies van een toezichthoudende overheid, in casu hier de gemeente, onderworpen zijn. Artikel 52, tweede lid, 3°, blijft in het vooruitzicht van integratie van het OCMW in de gemeente ongewijzigd behouden.

In principe kan de raad aan het vast bureau gedelegeerde bevoegdheden ook delegerbaar maken aan de secretaris. De uitzonderingen daarop worden opgesomd. Daarnaast bevat dit artikel enkele uitzonderingen op de delegatiemogelijkheid door de secretaris van bevoegdheden naar andere personeelsleden van het OCMW. Er is een relatie met het gewijzigde artikel 80 van het OCMW-decreet.

De OCMW-secretaris kan de bevoegdheid voor de aanstelling en het ontslag en voor de tucht van het personeel, met uitzondering van die voor de functiehouders van de decretale graden, verder toevertrouwen aan andere personeelsleden.

Voor nadere toelichting wordt mutatis mutandis verwezen naar de toelichting bij artikel 3 en artikel 5 van dit ontwerp van decreet.

Artikel 51.

Artikel 51 van dit ontwerp van decreet heft artikel 79 van het OCMW-decreet op.

De toelichting bij artikel 6 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis voor de opheffing van artikel 79 van het OCMW-decreet.

Artikel 52.

Artikel 52 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 80 van het OCMW-decreet.

De toelichting bij artikel 7 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis voor de wijziging van artikel 80 van het OCMW-decreet.

De regels voor de vervanging en waarneming die de raad vaststelt zijn een onderdeel van rechtspositieregeling en in dit geval dus niet delegerbaar aan het vast bureau. Voor de aanstelling van de waarnemer verwijzen we ook naar artikel 80, vierde lid. Zie ook de relatie met artikel 50 van dit ontwerp van decreet tot wijziging van artikel 52 van het OCMW-decreet.

Artikel 53.

Artikel 53 van dit ontwerp van decreet heft artikel 81 van het OCMW-decreet op.

Artikel 54.

Artikel 54 van dit ontwerp van decreet heft punt 2° van artikel 86, §4, van het OCMW-decreet op.

De toelichting bij artikel 9 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis voor de opheffing van het vierde lid van artikel 86, §4, 2°, van het OCMW-decreet

Artikel 55.

Artikel 55 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 90 van het OCMW-decreet.

De toelichting bij artikel 10 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis voor de wijziging van artikel 90 van het OCMW-decreet.

Artikel 56.

Artikel 56 van dit ontwerp van decreet heft het vierde lid van artikel 95 van het OCMW-decreet op.

Ook in dit geval wordt verwezen naar de overgangsbepaling voor lopende procedures inzake aanstelling, ontslag en tucht ten aanzien van leden van het managementteam.

Artikel 57.

Artikel 57 van dit ontwerp van decreet heft artikel 102 van het OCMW-decreet op.

De toelichting bij artikel 12 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis voor de opheffing van artikel 102 van het OCMW-decreet.

Artikel 58.

Artikel 58 van dit ontwerp van decreet wijzigt artikel 103 van het OCMW-decreet.

De toelichting bij artikel 13 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis voor de wijziging van artikel 103 van het OCMW-decreet.

Artikel 59.

Artikel 59 van dit ontwerp van decreet voegt een artikel 103/1 in het OCMW-decreet in aangaande de terbeschikkingstelling van personeel in statutair dienstverband.

De verruiming van de mogelijkheden voor de openbare centra voor maatschappelijk welzijn tot terbeschikkingstelling van personeelsleden in statutair dienstverband is analoog aan die voor de gemeenten. De regeling wijzigt de bestaande terbeschikkingstellingsregelingen ten aanzien van OCMW-verenigingen, zoals vervat in de artikelen 240, 246 en 247/3, niet.

De vereniging zonder winstoogmerk, vermeld in dit artikel, is een vereniging waaraan het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn niet deelneemt, in tegenstelling tot de verenigingen zonder winstoogmerk in titel VIII, Hoofdstuk II, Hoofdstuk III en hoofdstuk IV.

Voor nadere toelichting wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 14 van dit ontwerp van decreet.

Artikel 60.

Artikel 60 van dit ontwerp van decreet wijzigt het punt 3° van artikel 104, §4, van het OCMW-decreet.

De wijziging van artikel 104, §4, 3°, van het OCMW-decreet is het gevolg van de wijziging van artikel 114 van het OCMW-decreet wat betreft de personeelsevaluatie, die facultatief wordt.

Artikel 61.

Artikel 61 van dit ontwerp van decreet brengt in titel III. Het personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, Hoofdstuk III. De rechtspositie van het personeel, het opschrift van afdeling III. "Aanstelling, ontslag en eedaflegging van het personeel" in overeenstemming met de inhoud van die afdeling.

De toelichting bij artikel 16 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de aanpassing van het opschrift van de genoemde afdeling III.

Artikel 62.

Artikel 62 van dit ontwerp van decreet heft het eerste en het tweede lid van artikel 105 van het OCMW-decreet op.

De toelichting bij artikel 17 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de opheffing van het eerste en tweede lid van artikel 105 van het OCMW-decreet.

Artikel 63.

Artikel 63 van dit ontwerp van decreet heft artikel 112 van het OCMW-decreet op.

De toelichting bij artikel 18 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de opheffing van artikel 112 van het OCMW-decreet.

Artikel 64.

Artikel 64 van dit ontwerp van decreet heft artikel 113 van het OCMW-decreet op.

De toelichting bij artikel 19 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de opheffing van artikel 113 van het OCMW-decreet.

Artikel 65.

Artikel 65 van dit ontwerp van decreet vervangt het eerste lid van artikel 114 van het OCMW-decreet, wijzigt het tweede en het derde lid, en voegt een vierde lid toe.

De toelichting bij artikel 20 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 114 van het OCMW-decreet.

Artikel 66.

Artikel 66 van dit ontwerp van decreet heft punt 1° van artikel 115, §1, van het OCMW-decreet op.

De opheffing van het punt 1° is het gevolg van de opheffing van de personeelsformatie in artikel 102 van het OCMW-decreet.

Artikel 67.

Artikel 67 van dit ontwerp van decreet vervangt artikel 115/1 van het OCMW-decreet.

De toelichting bij artikel 22 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 115/1 van het OCMW-decreet.

Artikel 68.

Artikel 68 van dit ontwerp van decreet vervangt het vierde lid van artikel 229, §1, van het OCMW-decreet.

De toelichting bij de artikelen 24 en 25 van dit ontwerp van decreet geldt mutatis mutandis ook voor de wijziging van artikel 229, §1, van het OCMW-decreet.

Artikel 69

De artikelen 11, 36 en 56 van het ontwerpdecreet wijzigen de bevoegdheid voor aanstelling, ontslag en tucht ten aanzien van toekomstige leden of leden van het managementteam. Met uitzondering van de ambten van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, provinciegriffier, financieel beheerder van de provincie, secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, waarvoor de raad de enige aanstellende, ontslaggevende en tuchtvoerende overheid blijft, worden andere leden van het managementteam voor aanstelling, ontslag en tucht door die wijzigingen voortaan op dezelfde wijze behandeld als de personeelsleden die geen lid zijn van het managementteam. Om betwistingen te vermijden als gevolg van deze bevoegdheidsverschuiving, bepaalt de overgangsbepaling dat procedures voor aanstelling, ontslag en tucht ten aanzien van die personen, die lopende zijn op de datum van inwerkingtreding van dit decreet alsnog volgens de oude bevoegdheidsregels worden afgerond.

Artikel 70.

Dit decreet tot wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn treedt in werking op de tiende dag na de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad. Een snelle inwerkingtreding is wenselijk, zodat deze voorafname op het Decreet Lokaal Bestuur onmiddellijk effect kan hebben.

De artikelen 12, 37 en 57 van dit ontwerp van decreet, die betrekking hebben op de personeelsformatie en die interfereren met de bestaande uitvoeringsbesluiten rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel en OCMW-personeel worden evenwel in werking gesteld op een door de Vlaamse Regering vast te stellen datum.

VOORONTWERP VAN DECREET
van 27 november 2015

Voorontwerp van decreet tot wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Hoofdstuk 1. Inleidende bepaling

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Hoofdstuk 2. Wijzigingen van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005

Afdeling 1. Personeel

Art. 2. In artikel 28, §1, tweede lid, van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005 wordt de zinsnede "het organogram, de personeelsformatie, de rechtspositieregeling," opgeheven.

Art. 3. In artikel 43, §2, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 23 januari 2009 en gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 2° wordt tussen het woord "reglementen" en de woorden "en het bepalen van straffen" de zinsnede "andere dan over personeelsaangelegenheden," ingevoegd;

2° punt 4° en punt 18° worden opgeheven;

3° punt 19° wordt vervangen door wat volgt:

"19° het aangaan van andere dadingen, dan dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben;"

4° punt 23° wordt opgeheven.

Art. 4. In artikel 57, §3, 2°, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 23 januari 2009, wordt de zinsnede "en artikel 96, uitgezonderd het derde lid," opgeheven.

Art. 5. In artikel 58 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 23 januari 2009 en gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid wordt de zin "De bevoegdheden van het college van burgemeester en schepenen, vermeld in het vierde lid en in artikel 57, §1, eerste zin, en de op basis van §2, gedelegeerde bevoegdheden van de gemeenteraad met betrekking tot het aanwijzen, het ontslaan en de sanctie- en tuchtbevoegdheden van de personeelsleden, als vermeld in artikel 96, tweede lid, die andere functies vervullen waaraan het organogram het lidmaatschap van het managementteam verbindt, en de bevoegdheden vermeld in §3, 7°, 8°, b) en c), 9°, 10°, 11°, 14°, a), 15° en 16°, kunnen evenwel niet aan de gemeentesecretaris worden toevertrouwd." vervangen door de zin:

"De bevoegdheden van het college van burgemeester en schepenen, vermeld in het vierde lid en in artikel 57, §1, eerste zin, en de op basis van artikel 57, §2, gedelegeerde bevoegdheden van de gemeenteraad met betrekking tot het vaststellen van de rechtspositieregeling, het vaststellen van wat onder het begrip dagelijks personeelsbeheer moet worden verstaan, het aangaan van dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben, en de bevoegdheden vermeld in artikel 57, §3, 7°, 8°, b) en c), 9°, 10°, 11°, 14°, a), 15° en 16°, kunnen evenwel niet aan de gemeentesecretaris worden toevertrouwd.";

2° het derde lid wordt vervangen door wat volgt:

"Met behoud van de toepassing van artikel 159 oefent de gemeentesecretaris de overeenkomstig het eerste lid toevertrouwde bevoegdheden persoonlijk uit. Met uitzondering van de bevoegdheden vermeld in artikel 75 en 81, vierde lid, kan de gemeentesecretaris de hem gedelegeerde bevoegdheid toevertrouwen aan andere personeelsleden van de gemeente.".

Art. 6. Artikel 80 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt opgeheven.

Art. 7. Artikel 81 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 81. Met behoud van de toepassing van artikel 91 regelt de gemeenteraad de vervanging van de gemeentesecretaris en de financieel beheerder bij hun afwezigheid of verhindering.

Er wordt in elk geval in een waarneming van het ambt van gemeentesecretaris of financieel beheerder voorzien als de afwezigheid of verhindering van de gemeentesecretaris of financieel beheerder langer dan honderdtwintig dagen duurt of bij vacature van het ambt.

De waarnemend gemeentesecretaris en de waarnemend financieel beheerder oefenen alle bevoegdheden uit die aan het ambt verbonden zijn.

De gemeenteraad kan de effectieve aanstelling van een waarnemend gemeentesecretaris of financieel beheerder toevertrouwen aan het college van burgemeester en schepenen en aan de functiehouder van het ambt.”.

Art. 8. Artikel 82 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt opgeheven.

Art. 9. In artikel 87, §4, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt punt 2° opgeheven.

Art. 10. In artikel 92 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt de zinsnede “de leidinggevende personeelsleden, van wie de functies zijn aangegeven in het organogram” vervangen door de woorden “andere personeelsleden.”.

Art. 11. In artikel 96 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt het vierde lid opgeheven.

Art. 12. In titel III van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt hoofdstuk II, dat bestaat uit artikel 103, opgeheven.

Art. 13. In artikel 104 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. Het personeel van de gemeenten kan in statutair of in contractueel dienstverband worden aangesteld.”;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven;

3° in paragraaf 4 wordt de zinsnede “ter beschikking stellen van of” opgeheven.

Art. 14. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 april 2014, wordt een artikel 104bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 104bis. Met behoud van de toepassing van artikel 230 en voor zover dat nader bepaald is in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, kunnen personeelsleden in statutair dienstverband ter beschikking gesteld worden aan:

1° een andere overheid;

2° een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen, waarin de gemeente niet deelneemt en waarvan de activiteit verband houdt met een gemeentelijk belang.

De terbeschikkingstelling is tijdelijk en gebeurt op basis van een overeenkomst tussen de gemeente en de overheid of de vereniging zonder winstoogmerk waaraan het personeel ter beschikking gesteld wordt.

De aanstellende overheid beslist, in overeenstemming met de rechtspositieregeling, over de individuele terbeschikkingstelling van het personeelslid en sluit de overeenkomst van terbeschikkingstelling af.”.

Art. 15. Artikel 105 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 105. De gemeenteraad stelt de rechtspositieregeling van het personeel vast.”.

Art. 16. In titel III, hoofdstuk III, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt het opschrift van afdeling III. vervangen door wat volgt:

“Afdeling III. Eedaflegging van het personeel”.

Art. 17. In artikel 106 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste en het tweede lid worden opgeheven;

2° in het bestaande vierde lid, dat het tweede lid wordt, wordt het woord “derde” vervangen door het woord “eerste”.

Art. 18. Artikel 113 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 19. Artikel 114 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt opgeheven.

Art. 20. In artikel 115, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De personeelsleden hebben recht op opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, over hun wijze van functioneren. De personeelsleden worden opgevolgd en, in voorkomend geval, geëvalueerd op ambtelijk niveau.”;

2° in het tweede en het derde lid wordt tussen het woord “echter” en het woord “geëvalueerd” de zinsnede “in voorkomend geval” ingevoegd;

3° na het derde lid wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Behalve voor contractuele personeelsleden met een beperkte tewerkstellingsduur is het ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid, niet mogelijk zonder voorafgaande evaluatie.”.

Art. 21. Artikel 116 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 116. De Vlaamse Regering stelt minimale voorwaarden vast voor minstens de volgende aspecten van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel:

- 1° de bezoldigingsregeling en de salarisschalen;
- 2° de toekenning van toelagen en vergoedingen;
- 3° de dienstbeëindiging, het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid;
- 4° het verlof en de afwezigheden.

Gemeenten met een inwoneraantal dat gelijk is aan of hoger is dan 200.000, kunnen gemotiveerd afwijken van de minimale voorwaarden die de Vlaamse Regering heeft vastgesteld.

De Vlaamse Regering neemt de nodige maatregelen voor de externe mobiliteit van het gemeentepersoneel.”.

Art. 22. Artikel 116bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

"Art.116bis. Een gemeente kan met een of meer overheden een samenwerkingsovereenkomst sluiten voor de gezamenlijke werving en selectie van hun personeel en, in voorkomend geval, voor het aanleggen van gemeenschappelijke wervingsreserves."

Art. 23. In artikel 195 van hetzelfde decreet wordt paragraaf 2 vervangen door wat volgt:

"§2. Deze oprichting, deelname of vertegenwoordiging mag niet gepaard gaan met de overdracht of terbeschikkingstelling van gemeentelijke infrastructuur, noch met de overdracht of terbeschikkingstelling van personeel.

In afwijking van het eerste lid en voor zover dat nader bepaald is in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel kunnen personeelsleden in statutair dienstverband ter beschikking gesteld worden aan de vereniging met sociaal oogmerk, vermeld in §1, eerste lid. De terbeschikkingstelling is tijdelijk en gebeurt op basis van een overeenkomst tussen de gemeente en de vereniging zonder winstoogmerk waaraan het personeel ter beschikking gesteld wordt.

De aanstellende overheid beslist, in overeenstemming met de rechtspositieregeling, over de individuele terbeschikkingstelling van het personeelslid en sluit de overeenkomst van terbeschikkingstelling af."

Art. 24. In artikel 241 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt paragraaf 3 vervangen door wat volgt:

"§3. Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van het autonoom gemeentebedrijf een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de gemeentesecretaris van de overeenkomstige gemeente."

Art. 25. In artikel 247 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 29 juni 2012 en 5 juli 2013, wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

"Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van een gemeentelijke vennootschap, vereniging of stichting, als vermeld in deze afdeling, een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de gemeentesecretaris van de overeenkomstige gemeente."

Afdeling 2. Toezicht op de hulpverleningszones

Art. 26. Aan artikel 248 van hetzelfde decreet wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

"§3. Voor de hulpverleningszones wordt het bestuurlijk toezicht geregeld door de bepalingen van hoofdstuk I, afdeling V."

Art. 27. Aan titel VIII, hoofdstuk I, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt een afdeling V, die bestaat uit artikel 264bis tot en met artikel 264ter, toegevoegd, die luidt als volgt:

"Afdeling V. Hulpverleningszones, ingesteld met toepassing van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid

Art. 264bis. De bepalingen van afdeling I tot en met III zijn, met uitzondering van artikel 253, binnen de grenzen van hun bevoegdheden van overeenkomstige toepassing op de hulpverleningszones, vermeld in de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, en op de besluiten die door hen worden genomen

met betrekking tot de voormelde hulpverleningszones, waarbij in die bepalingen de hiernavolgende woorden worden gelezen als volgt:

- 1° gemeenteraad als zoneraad;
- 2° college van burgemeester en schepenen als zonecollege;
- 3° gemeenteoverheid als zoneraad of zonecollege;
- 4° gemeentepersoneel als personeel van de hulpverleningszone.

Art. 264ter. Als de overheden van de hulpverleningszones hun besluiten en handelingen, met toepassing van titel III, hoofdstuk VII van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, onderworpen zijn aan een specifiek toezicht, kan tegen die overheden, hun besluiten en handelingen geen enkele toezichtsmaatregel, als vermeld in titel VIII, hoofdstuk I, afdeling II, van dit decreet, worden genomen op grond van schending van een bepaling, vervat in of genomen krachtens die voormelde wet."

Hoofdstuk 3. Wijzigingen van het Provinciedecreet van 9 december 2005

Art. 28. In artikel 28, §1, tweede lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2009, wordt de zinsnede "het organogram, de personeelsformatie, de rechtspositieregeling," opgeheven.

Art. 29. In artikel 43, §2, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 30 april 2009 en gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 2° wordt tussen het woord "reglementen" en de woorden "en het bepalen van straffen" de zinsnede "andere dan over personeelsaangelegenheden," ingevoegd;

2° punt 4°, 19° en 24°, worden opgeheven;

3° punt 20° wordt vervangen door wat volgt:

"20° het aangaan van andere dadingen, dan dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben;"

Art. 30. In artikel 57, §3, 2°, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 30 april 2009, wordt de zinsnede "en artikel 92, uitgezonderd het derde lid," opgeheven.

Art. 31. In artikel 58 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 30 april 2009 en gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid wordt de zin "De bevoegdheden van de deputatie, vermeld in het vierde lid en in artikel 57, §1, eerste zin, en de op basis van §2, gedelegeerde bevoegdheden door de provincieraad met betrekking tot het aanwijzen, het ontslaan en de sanctie- en tuchtbevoegdheden van de personeelsleden, als vermeld in artikel 92, tweede lid, die andere functies vervullen waaraan het organogram het lidmaatschap van het managementteam verbindt, en de bevoegdheden, vermeld in artikel 57, §3, 7°, 8°, b) en c), 9°, 10° en 11°, a), kunnen evenwel niet aan de provinciegriffier worden toevertrouwd." vervangen door de zin:

"De bevoegdheden van de deputatie, vermeld in het vierde lid en in artikel 57, §1, eerste lid, en de op basis van artikel 57, §2, gedelegeerde bevoegdheden door de provincieraad met betrekking tot het vaststellen van de rechtspositieregeling, het vaststellen van wat onder het begrip dagelijks personeelsbeheer moet worden verstaan, het aangaan van dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een

beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben, en de bevoegdheden, vermeld in artikel 57, §3, 7°, 8°, b) en c), 9°, 10° en 11°, a), kunnen evenwel niet aan de provinciegriffier worden toevertrouwd.”;

2° het derde lid wordt vervangen door wat volgt:

“Met behoud van de toepassing van artikel 155 oefent de provinciegriffier de overeenkomstig het eerste lid toevertrouwde bevoegdheden persoonlijk uit. Met uitzondering van de bevoegdheden vermeld in artikel 73 en 78, vierde lid, kan de provinciegriffier de uitoefening van de hem gedelegeerde bevoegdheid toevertrouwen aan andere personeelsleden van de provincie.”.

Art. 32. Artikel 78 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 30 april 2009 en 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art.78. De provincieraad regelt de vervanging van de provinciegriffier en de financieel beheerder bij hun afwezigheid of verhindering.

Er wordt in elk geval in een waarneming van het ambt van provinciegriffier of financieel beheerder voorzien als de afwezigheid of verhindering van de provinciegriffier of de financieel beheerder langer dan honderdtwintig dagen duurt of bij vacature van het ambt.

De waarnemend provinciegriffier en de waarnemend financieel beheerder oefenen alle bevoegdheden uit die aan dat ambt verbonden zijn.

De provincieraad kan de effectieve aanstelling van een waarnemend griffier of financieel beheerder toevertrouwen aan de deputatie en aan de functiehouder van het ambt.”.

Art. 33. Artikel 79 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt opgeheven.

Art. 34. In artikel 84, §4, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt punt 2° opgeheven.

Art. 35. In artikel 88 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt de zinsnede “de leidinggevende personeelsleden van wie de functies zijn aangegeven in het organogram” vervangen door de woorden “andere personeelsleden.”.

Art. 36. In artikel 92 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt het vierde lid opgeheven.

Art. 37. In titel III van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 30 april 2009 en 29 juni 2012, wordt hoofdstuk II, dat bestaat uit artikel 99, opgeheven.

Art. 38. In artikel 100 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. Het personeel van de provincies kan in statutair of in contractueel dienstverband worden aangesteld.”;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven.

Art. 39. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 juli 2013, wordt een artikel 100bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 100bis. Met behoud van de toepassing van artikel 224 en 240 en voor zover dat nader bepaald wordt in de rechtspositieregeling, kunnen personeelsleden in statutair dienstverband ter beschikking gesteld worden aan:

1° een andere overheid;

2° een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen, waarin de provincie niet deelneemt en waarvan de activiteit verband houdt met een provinciaal belang.

De terbeschikkingstelling is tijdelijk en gebeurt op basis van een overeenkomst tussen de provincie en de overheid of de vereniging zonder winstoogmerk, waaraan het personeel ter beschikking gesteld wordt.

De aanstellende overheid beslist, in overeenstemming met de rechtspositieregeling, over de individuele terbeschikkingstelling van het personeelslid en sluit de overeenkomst van terbeschikkingstelling af.”.

Art. 40. Artikel 101 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 101. De provincieraad stelt de rechtspositieregeling van het personeel vast.”.

Art. 41. In titel III, hoofdstuk III, van hetzelfde decreet wordt het opschrift van afdeling III vervangen door wat volgt:

“Afdeling III. Eedaflegging van het personeel”.

Art. 42. In artikel 102 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, worden het eerste en het tweede lid opgeheven.

Art. 43. Artikel 109 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 44. Artikel 110 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 45. In artikel 111 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De personeelsleden hebben recht op opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, over hun wijze van functioneren. De personeelsleden worden opgevolgd en, in voorkomend geval, geëvalueerd op ambtelijk niveau.”;

2° in het tweede lid wordt tussen het woord “echter” en het woord “geëvalueerd” de zinsnede “in voorkomend geval” ingevoegd;

3° na het derde lid wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Behalve voor contractuele personeelsleden met een beperkte tewerkstellingsduur is het ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid, niet mogelijk zonder voorafgaande evaluatie.”.

Art. 46. Artikel 112 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 112. De Vlaamse Regering stelt minimale voorwaarden vast voor minstens de volgende aspecten van de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel:

- 1° de bezoldigingsregeling en de salarisschalen;
- 2° de toekenning van toelagen en vergoedingen;
- 3° de dienstbeëindiging, het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid;
- 4° het verlof en de afwezigheden.

De Vlaamse Regering neemt de nodige maatregelen voor de externe mobiliteit van het provinciepersoneel."

Art. 47. In artikel 234 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

"Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van het autonoom provinciebedrijf een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de provinciegriffier van de overeenkomstige provincie."

Art. 48. Artikel 240bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 240bis. Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van een provinciale vennootschap, vereniging of stichting, als vermeld in deze afdeling, een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de provinciegriffier van de overeenkomstige provincie."

Hoofdstuk 4. Wijzigingen van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Art. 49. In artikel 38, §1, tweede lid, van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, wordt de zinsnede "het organogram, de personeelsformatie, de rechtspositieregeling," opgeheven.

Art. 50. In artikel 52 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid, 6°, wordt de zinsnede "het organogram, de aanduiding in dit organogram van de functies waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden, de personeelsformatie en" opgeheven;

2° het tweede lid, 19° wordt opgeheven;

3° het tweede lid, 21° wordt vervangen door wat volgt:

"21° het aangaan van andere dadingen dan dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben;"

4° het tweede lid, 24°, wordt opgeheven;

5° tussen het tweede en het derde lid wordt een lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

"In afwijking van het eerste lid, kan de raad voor maatschappelijk welzijn bij reglement de volgende bevoegdheden delegeren aan het vast bureau:

- 1° het vaststellen van het organogram en de aanduiding in dit organogram van de functies waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden;
- 2° het aangaan van dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben;
- 3° het vaststellen van wat onder het begrip dagelijks personeelsbeheer wordt verstaan.”;

6° in het bestaande vierde lid, dat het vijfde lid wordt, worden tussen de woorden “het eerste” en het woord “lid” de woorden “en het derde” ingevoegd;

7° het bestaande vijfde lid, dat het zesde lid wordt, wordt vervangen door wat volgt:

“Met behoud van de toepassing van artikel 161 kan de raad voor maatschappelijk welzijn bij de delegatie van een bepaalde bevoegdheid bepalen dat het vast bureau of een bijzonder comité de uitoefening van die gedelegeerde bevoegdheid kan toevertrouwen aan de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, met uitzondering van de bevoegdheden vermeld in het derde lid, 2° en 3°. Met behoud van de toepassing van artikel 161 kan de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn de uitoefening van die gedelegeerde bevoegdheid toevertrouwen aan andere personeelsleden van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, met uitzondering van de bevoegdheden vermeld in het derde lid, 1° en in artikel 80, vierde lid. De raad voor maatschappelijk welzijn kan de uitoefening van de bevoegdheid tot het aanstellen en het ontslaan van het personeel, alsook de bevoegdheid inzake de tucht ten aanzien van het personeel, toevertrouwen aan het vast bureau en de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.”.

Art. 51. Artikel 79 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 52. Artikel 80 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 80. De raad voor maatschappelijk welzijn regelt de vervanging van de secretaris en de financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn bij hun afwezigheid of verhindering.

Er wordt in elk geval in een waarneming van het ambt van secretaris of financieel beheerder voorzien als de afwezigheid of verhindering van de secretaris of financieel beheerder langer dan honderdtwintig dagen duurt of bij vacature van het ambt.

De waarnemend secretaris en de waarnemend financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn oefenen alle bevoegdheden uit die aan dat ambt verbonden zijn.

De raad voor maatschappelijk kan de effectieve aanstelling van een waarnemend secretaris of financieel beheerder toevertrouwen aan het vast bureau en aan de functiehouder van het ambt.”

Art. 53. Artikel 81 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 54. In artikel 86, §4, van hetzelfde decreet wordt punt 2° opgeheven.

Art. 55. In artikel 90 van hetzelfde decreet wordt de zinsnede “de leidinggevende personeelsleden van wie de functies zijn aangegeven in het organogram” vervangen door de woorden “andere personeelsleden.”.

Art. 56. In artikel 95 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt het vierde lid opgeheven.

Art. 57. In titel III van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt hoofdstuk II, dat bestaat uit artikel 102, opgeheven.

Art. 58. In artikel 103 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. Het personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kan in statutair of in contractueel dienstverband worden aangesteld.”;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven;

3° in paragraaf 5 wordt de zinsnede “ter beschikking stellen van of” opgeheven.

Art. 59. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 4 april 2014, wordt een artikel 103/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 103/1. Met behoud van de toepassing van artikel 240, 246 en 247/3, en voor zover dat nader bepaald wordt in de rechtspositieregeling, kunnen personeelsleden in statutair dienstverband ter beschikking gesteld worden aan:

1° een andere overheid;

2° een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen, waarin het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn niet deelneemt en waarvan de activiteit verband houdt met de sociale doeleinden van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

De terbeschikkingstelling is tijdelijk en gebeurt op basis van een overeenkomst tussen het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en de overheid of de vereniging zonder winstoogmerk, waaraan het personeel ter beschikking wordt gesteld.

De aanstellende overheid beslist, in overeenstemming met de rechtspositieregeling, over de individuele terbeschikkingstelling van het personeelslid en sluit de overeenkomst van terbeschikkingstelling af.”.

Art. 60. In artikel 104, §4, van hetzelfde decreet wordt punt 3° vervangen door wat volgt:

“3° in voorkomend geval, de evaluatie;”.

Art. 61. In titel III, hoofdstuk III, van hetzelfde decreet, wordt het opschrift van afdeling III, vervangen door wat volgt:

“Afdeling III. Eedaflegging van het personeel”.

Art. 62. In artikel 105 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste en het tweede lid worden opgeheven;

2° in het bestaande vierde lid, dat het tweede lid wordt, wordt het woord “derde” vervangen door het woord “eerste”.

Art. 63. Artikel 112 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 64. Artikel 113 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 65. In artikel 114 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De personeelsleden hebben recht op opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, over hun wijze van functioneren. De personeelsleden worden opgevolgd en, in voorkomend geval, geëvalueerd op ambtelijk niveau.”;

2° in het tweede en derde lid wordt tussen het woord “echter” en het woord “geëvalueerd” de zinsnede “in voorkomend geval” ingevoegd;

3° na het derde lid wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Behalve voor contractuele personeelsleden met een beperkte tewerkstellingsduur is het ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid, niet mogelijk zonder voorafgaande evaluatie.”.

Art. 66. In artikel 115, §1, van hetzelfde decreet wordt punt 1° opgeheven.

Art. 67. Artikel 115/1 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 115/1. Een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kan met een of meer overheden een samenwerkingsovereenkomst sluiten voor de gezamenlijke werving en selectie van hun personeel en in voorkomend geval, voor het aanleggen van gemeenschappelijke wervingsreserves.”.

Art. 68. In artikel 229, §1, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt het vierde lid vervangen door wat volgt:

“Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van de vereniging een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat van alle deelnemende openbare centra voor maatschappelijk welzijn zijn zetel heeft in de gemeente met het hoogste aantal inwoners, bepaald op basis van artikel 5, §3, eerste lid, van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005.”.

Hoofdstuk 5. Overgangsbepaling

Art. 69. De procedures van gemeenten, provincies en openbare centra voor maatschappelijk welzijn voor de aanstelling van kandidaat-personeelsleden in een functie waaraan het lidmaatschap van het managementteam verbonden is, die lopend zijn op de datum van inwerkingtreding van dit decreet, worden afgerond volgens de regels die vóór die datum van inwerkingtreding van toepassing waren.

De procedures van gemeenten, provincies en openbare centra voor maatschappelijk welzijn inzake ontslag en tucht ten aanzien van personeelsleden die lid zijn van het managementteam, die lopend zijn op de datum van inwerkingtreding van dit decreet, worden afgerond volgens de regels die vóór die datum van inwerkingtreding van toepassing waren.

De bepalingen van het eerste en het tweede lid zijn niet van toepassing op de ambten van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, provinciegriffier, financieel beheerder van de provincie, secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

Hoofdstuk 6. Inwerkintreding

Art. 70. Artikel 12, 37 en 57, treden in werking op een door de Vlaamse Regering vast te stellen datum.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding,

Liesbeth HOMANS

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE



RAAD VAN STATE

afdeling Wetgeving

advies 58.589/3
van 18 januari 2016

over

een voorontwerp van decreet van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest ‘tot wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn’

Op 3 december 2015 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding verzocht binnen een termijn van dertig dagen, verlengd tot 18 januari 2016, een advies te verstrekken over een voorontwerp van decreet van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest ‘tot wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn’.

Het ontwerp is door de derde kamer onderzocht op 5 januari 2016. De kamer was samengesteld uit Jo BAERT, kamervoorzitter, Jan SMETS en Koen MUYLLE, staatsraden, Johan PUT en Bruno PEETERS, assessoren, en Annemie GOOSSENS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Brecht STEEN, eerste auditeur.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 18 januari 2016.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2.1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van decreet strekt hoofdzakelijk tot het verlenen van meer autonomie aan de lokale besturen op het vlak van hun personeelsbeleid, enerzijds, door op het vlak van de interne organisatie in meer delegatiemogelijkheden te voorzien en, anderzijds, door de lokale besturen meer vrijheid toe te kennen bij het vaststellen van de rechtspositie van het personeel. Daartoe wordt het Gemeentedecreet van 15 juli 2005 (hierna: het Gemeentedecreet) gewijzigd (artikelen 2 tot 25), evenals het Provinciedecreet van 9 december 2005 (hierna: het Provinciedecreet) (artikelen 28 tot 48) en het decreet van 19 december 2008 ‘betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn’ (hierna: het OCMW-decreet) (artikelen 49 tot 68).

Er wordt in een overgangsregeling voorzien voor de lopende procedures van gemeenten, provincies en openbare centra voor maatschappelijk welzijn voor de aanstelling van kandidaat-personeelsleden in een functie waaraan het lidmaatschap van het managementteam verbonden is en voor de lopende ontslag- en tuchtprocedures ten aanzien van personeelsleden die lid zijn van het managementteam (artikel 69).

2.2. Daarnaast strekt het ontwerp ertoe het gewoon bestuurlijk toezicht te organiseren op de hulpverleningszones bedoeld in de wet van 15 mei 2007 ‘betreffende de civiele veiligheid’ (artikelen 26 en 27).

ALGEMENE OPMERKINGEN

3. Het ontwerp bevat een aantal verschillen in behandeling die, opdat ze bestaanbaar zouden zijn met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, op een objectief criterium dienen te berusten en redelijk verantwoord dienen te zijn. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld rekening houdende met het doel en de gevolgen van de ontworpen maatregelen en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het gelijkheidsbeginsel is geschonden wanneer vaststaat dat er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

Dienaangaande dienen de volgende opmerkingen te worden gemaakt.

¹ Aangezien het om een voorontwerp van decreet gaat, wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

A. De vrije keuze tussen het statutaire en het contractuele dienstverband

4. Het ontwerp strekt ertoe de lokale besturen een vrije keuze te bieden voor de aanstelling van personeel in statutair dan wel in contractueel dienstverband (artikelen 13, 1° en 2°, 38, 1° en 2°, en 58, 1° en 2°, van het ontwerp). In de memorie van toelichting worden die bepalingen als volgt verantwoord:

“De opsomming van de gevallen waarin personeelsleden in contractueel verband kunnen worden aangesteld, vastgesteld in paragraaf 2, als afwijking op de regel van de statutaire tewerkstelling, vastgesteld in paragraaf 1, wordt opgeheven. Voortaan zijn de statutaire en contractuele tewerkstelling gelijkwaardig. Het lokaal bestuur motiveert de keuze van het dienstverband die het aan een betrekking geeft.”

4.1. Het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie vereist niet dat aan iedere persoon die bij een overheidsdienst werkt een identiek juridisch statuut wordt toegekend; het staat aan de bevoegde overheid de meest geschikte weg te kiezen teneinde de opdrachten van openbare dienst te verwezenlijken waarmee ze is belast.²

4.2. Evenwel is volgens de vaste rechtspraak van de Raad van State, afdeling Bestuursrechtspraak, de verhouding tussen het personeel van een openbare dienst en die dienst in beginsel van publiekrechtelijke aard en wordt dat personeel bijgevolg geacht onder de toepassing te vallen van de algemene beginselen die de rechtspositie van vastbenoemde ambtenaren regelen. Alleen indien blijkt dat de betrokkene bij arbeidsovereenkomst is aangeworven, als zulks bij wetgevende norm is toegestaan, en het bestaan van die arbeidsovereenkomst met zekerheid vaststaat, geldt dat niet.³ Er is zodoende een vermoeden van statutaire tewerkstelling.⁴

Zelfs wanneer een overheid over een discretionaire bevoegdheid beschikt om te bepalen wanneer zij, in uitzonderlijke gevallen, afwijkt van het beginsel van de statutaire tewerkstelling, moet, wanneer die overheid nalaat zich uitdrukkelijk uit te spreken voor een statutaire dan wel een contractuele rechtsverhouding, bij gebrek aan een op ondubbelzinnige wijze aantoonbare, schriftelijke arbeidsovereenkomst, de statutaire tewerkstelling worden voorondersteld.⁵

4.3. Het ontwerp bepaalt niet alleen dat het personeel van de lokale besturen in statutair of in contractueel dienstverband kan worden aangesteld. Uit de voormelde memorie van toelichting blijkt bovendien dat de statutaire en de contractuele tewerkstelling op voet van gelijkheid staan. In die omstandigheden kan er, wanneer een lokaal bestuur nalaat zich uitdrukkelijk uit te spreken voor een statutair dan wel een contractueel dienstverband, niet langer

² GwH 11 juni 2008, nr. 89/2008, B.8.

³ Zie bv.: RvS 13 juli 1979, nr. 19.754, *Solon*; RvS 10 mei 1995, nr. 53.187, *Beutjens*; RvS 10 juni 1998, nr. 74.208, *Baize*; RvS 9 februari 2000, nr. 85.245, *Damoiseau*; RvS 24 januari 2001, nr. 92.580, *de Ville de Goyet*; RvS 28 november 2001, nr. 101.223, *Rombouts*; RvS 18 november 2002, nr. 112.590, *Demoulin en Bailleux*. Zie dienaangaande E. GILLET, “La nature juridique de la relation entre l’administration et son agent”, in J. SAROT, *Précis de fonction publique*, Brussel, Bruylant, 1994, 52-53.

⁴ A. DE BECKER en B. LOMBAERT, “De juridische grondslag van de arbeidsverhoudingen tussen de overheid en haar personeel”, in R. ANDERSEN en K. LEUS (eds.), *Hervorming van het openbaar ambt*, Brugge, die Keure, 2002, 102; A. LAWRENCE DURVIAUX, m.m.v. D. FISSE, *Droit de la fonction publique*, Brussel, Larcier, 2012, 91.

⁵ A. DE BECKER en J. DEBIÈVRE, “Over de keuzevrijheid inzake de invulling van de rechtspositie van het personeel der intergemeentelijke verenigingen na het Decreet van 6 juli 2001 houdende de intergemeentelijke samenwerking”, *TBP* 2006, 74 en 76.

worden uitgegaan van een statutaire tewerkstelling. Zodoende houdt het ontwerp wat de lokale besturen betreft een afwijking in van het algemeen beginsel van de statutaire tewerkstellingsvorm in overheidsverband. De stellers van het ontwerp zullen dan ook moeten kunnen aantonen dat het verschil in behandeling dat hieruit voortvloeit tussen de personeelsleden van die lokale besturen en de personeelsleden van andere overheidsdiensten die onder de bevoegdheid vallen van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest ten aanzien waarvan dat beginsel wel blijft gelden, redelijk kan worden verantwoord in het licht van het grondwettelijke beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

5. De grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie vereisen dat aan eenieder een gelijke toegang tot het openbare ambt wordt gewaarborgd. Dit beginsel verplicht het bestuur ertoe om op een objectieve wijze de aanspraken van de verschillende kandidaten te vergelijken en bij indienstneming de voorrang te geven aan diegene die vanuit het oogpunt van het algemeen belang de meest geschikte kandidaat is.⁶

5.1. Dit beginsel wordt thans uitdrukkelijk bevestigd in artikel 105, § 2, 3°, van het Gemeentedecreet, in artikel 101, § 2, 3°, van het Provinciedecreet en, wat het specifieke personeel, de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en de financieel beheerder betreft, in artikel 104, § 4, 1°, van het OCMW-decreet. Luidens die bepalingen waarborgen de procedures voor aanwerving en bevordering de objectiviteit van de aanwervingen en de bevorderingen en de gelijke behandeling van de kandidaten.

De artikelen 15 en 40 van het ontwerp strekken er respectievelijk toe artikel 105 van het Gemeentedecreet en artikel 101 van het Provinciedecreet te vervangen. Ten gevolge hiervan zal voor het “gewoon” personeel in het Gemeentedecreet en in het Provinciedecreet niet langer worden bepaald dat de procedures voor aanwerving en bevordering de objectiviteit van die aanwervingen en die bevorderingen en de gelijke behandeling van de kandidaten moeten waarborgen.

5.2. Hieruit kan evenwel niet worden afgeleid dat de lokale besturen, en inzonderheid die besturen die ervoor kiezen om hun personeel in contractueel dienstverband aan te stellen, het beginsel van de gelijke toegang tot het openbare ambt niet in acht moeten nemen. Dat beginsel hangt immers onlosmakelijk samen met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.⁷ De lokale besturen die ervoor kiezen om hun personeel in contractueel dienstverband aan te stellen, zullen erop moeten toezien dat ze de vereisten die voortvloeien uit het beginsel van de gelijke toegang tot het openbaar ambt, in acht nemen. Naast de reeds vermelde vereiste om op een objectieve wijze de aanspraken van de verschillende kandidaten te vergelijken en de meest geschikte kandidaat aan te werven, houdt dat beginsel mede in dat voorafgaand aan de aanwerving een openbare oproep tot de kandidaten wordt bekendgemaakt en dat niemand als ambtenaar kan

⁶ Zie bijvoorbeeld adv. RvS 39.103/3 van 4 oktober 2005 over een voorontwerp dat geleid heeft tot het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 31 maart 2006 ‘tot overname van personeelsleden van VZW Info-Toerisme door het Intern Verzelfstandigd Agentschap Toerisme Vlaanderen’, *Parl.St.* VI.Parl. 2005-06, nr. 643/1; zie ook RvS 26 juni 1996, nr. 60.526, *Messens*.

⁷ GwH 15 juni 2005, nr. 106/2005, B.5.

worden aangeworven tenzij hij houder is van een diploma of een studiegetuigschrift dat overeenstemt met het niveau van de te begeven betrekking.⁸

B. De mogelijkheid af te wijken van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel

6. Luidens het ontworpen artikel 116, tweede lid, van het Gemeentedecreet (artikel 21 van het ontwerp) kunnen gemeenten met een inwonersaantal dat gelijk is aan of hoger dan 200.000 gemotiveerd afwijken van de minimale voorwaarden die de Vlaamse Regering heeft vastgesteld voor de in het eerste lid van die bepaling vermelde aspecten van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Zodoende zal een dubbel verschil in behandeling ontstaan: enerzijds, tussen gemeenten met een inwonersaantal dat gelijk is aan of hoger dan 200.000, die kunnen afwijken van de door de Vlaamse Regering vast te stellen minimale voorwaarden, en gemeenten met een inwonersaantal dat lager is dan 200.000, die dat niet kunnen en, anderzijds, tussen de personeelsleden van de betrokken gemeenten die al dan niet de rechten genieten die voortvloeien uit de door de Vlaamse Regering vastgestelde minimale voorwaarden.

6.1. In de memorie van toelichting worden deze verschillen in behandeling als volgt verantwoord:

“Daarnaast bepaalt dit ontwerp van decreet dat gemeenten met 200.000 inwoners of meer gemotiveerd kunnen afwijken van de minimale voorwaarden, vastgesteld door de Vlaamse Regering. De Vlaamse Regering kiest ervoor om rekening te houden met de factor schaal. Dat doet ze op verschillende beleidsdomeinen en inwoneraantal is daarbij een objectief criterium. De beperking van de afwijkingsruimte tot de ‘grootste steden’ werd afgesproken in het regeerakkoord. Grootstedelijkheid gaat niet alleen gepaard met grotere personeelsaantallen en een complexere organisatie, maar dwingt ook tot een sterke interne uitbouw van de personeelsfunctie (personeelsdienst). De afwijking moet gemotiveerd worden. Nog afgezien daarvan zullen de bestaande uitvoeringsbesluiten met betrekking tot personeel het voorwerp zijn van een evaluatie met het oog op meer vrijheidsgraden en meer flexibiliteit voor alle besturen.”

6.2. Zoals in de memorie van toelichting wordt aangegeven, berusten de voormelde verschillen in behandeling op een objectief criterium, namelijk het inwonersaantal van de betrokken gemeenten. Dit volstaat evenwel niet opdat die verschillen verenigbaar zouden zijn met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie. Voorts moet het criterium relevant zijn ten aanzien van het onderwerp en het nagestreefde doel en moet de ontworpen maatregel evenredig zijn met dat doel.

6.3. Gevraagd hoe te verantwoorden valt dat het inwonersaantal van de gemeente aanleiding zou kunnen geven tot een afwijking van de door de Vlaamse Regering vast te stellen

⁸ Adv.RvS 43.608/3 van 23 oktober 2007 over een ontwerp dat geleid heeft tot 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, opmerkingen 17.2 en 17.3.

minimale voorwaarden voor de rechtspositie van het personeel, heeft de gemachtigde het volgende geantwoord:

“De steden met meer dan 200.000 inwoners hebben een groter, complexer en veeleisender ambtenarenapparaat nodig dan andere lokale besturen. De spanwijdte (‘span of control’) en de spandiepte (‘depth of control’) in deze organisaties is significant groter dan deze van andere lokale besturen. Niet in het minst daarom bevat het ontwerp van decreet een bepaling dat zij, weliswaar niet zonder afdoende motivering en mét respect voor andere rechtsregels die van toepassing zijn (vb pensioenwetgeving, beginselen van behoorlijk bestuur), zouden kunnen (niet moeten) afwijken van de minimale regels die de Vlaamse Regering in beginsel vaststelt.

Concrete elementen op het vlak van de rechtspositieregeling die samenhangen met de schaalgrootte en de ermee gepaard gaande grotere ambtelijke organisatie zouden kunnen zijn : het creëren van tussengraden en salarisschalen die niet voorkomen in de stelsels die de regering heeft vastgesteld. Of, wat anciënniteit betreft, aangepaste mogelijkheden rond meerekenbaarheid van werkervaring in de privé creëren zodat de voor de grootorde van de organisatie en zijn takenpakket en uitdagingen noodzakelijke topmanagers en of -specialisten, desgevallend sneller en efficiënter, kunnen aangetrokken worden. Zo lijkt de schaal van het ambtelijk apparaat van de 200.000 steden evenzeer een aangepast herplaatsingsstelsel of specifiek(er) mandaatstelsel te kunnen verantwoorden mochten de bestaande Vlaamse regels op dat vlak te stringent zijn of te kort schieten.”

6.4. In zoverre de ontworpen regeling beoogt om het de betrokken gemeenten mogelijk te maken een personeelsbeleid te voeren dat overeenstemt met hun behoeften, streeft ze een wettig doel na. Het gehanteerde criterium, namelijk het inwonersaantal van die gemeenten, lijkt relevant ten aanzien van het door de stellers van het ontwerp nagestreefde doel. Uit de door de gemachtigde verstrekte cijfergegevens blijkt immers dat de gemeenten met een inwonersaantal dat gelijk is aan of hoger dan 200.000 over een aanzienlijk hoger aantal personeelsleden beschikken dan gemeenten met een inwonersaantal dat lager is dan 200.000. Er kan dan ook worden aangenomen dat inzake personeelsbeleid de behoeften van gemeenten met een inwonersaantal dat gelijk is aan of hoger dan 200.000 verschillen van die van de overige gemeenten.

6.5. Rest de vraag of de *sub* 6 vermelde verschillen in behandeling evenredig zijn met het door de stellers van het ontwerp nagestreefde doel.

6.5.1. De door de Vlaamse Regering vast te stellen “minimale” voorwaarden zijn de voorwaarden waaraan de gemeenteraad zich minimaal of tenminste te houden heeft wanneer hij met toepassing van artikel 105 van het Gemeentedecreet de rechtspositieregeling van het personeel vaststelt. Die minimale voorwaarden zijn niet noodzakelijkerwijs beperkt tot een ondergrens waarboven de gemeenten mogen gaan: ook de bepaling van een maximumgrens die de gemeente niet mag overstijgen of het voorzien in een enige en verplicht te volgen mogelijkheid, kan als een minimale voorwaarde te beschouwen zijn.⁹

Ofschoon de bevoegdheid van de Vlaamse Regering om de minimale voorwaarden vast te stellen niet beperkt is tot de in het ontworpen artikel 116 van het Gemeentedecreet

⁹ RvS 6 juli 2010, nr. 206.416, *De Coene e.a.*; RvS 19 juli 2011, nr. 214.695, *Stad Sint-Niklaas*; RvS 12 juli 2012, nr. 220.293, *Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Genesius-Rode e.a.*; RvS 30 januari 2013, nr. 222.322, *Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Jabbeke*; RvS 26 juni 2013, nr. 224.086, *Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Drogenbos*.

uitdrukkelijk vermelde aspecten van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel,¹⁰ wordt de Vlaamse Regering niet de bevoegdheid verleend om aspecten van de rechtspositie van het gemeentepersoneel op uitputtende wijze te regelen. Uitgangspunt van het Gemeentedecreet is dat de gemeenten bij het vaststellen van de rechtspositieregeling van hun personeel over een grote autonomie dienen te beschikken.¹¹ Die autonomie wordt door het thans voorliggende ontwerp nog versterkt. Het beginsel van de lokale autonomie staat er evenwel niet aan in de weg dat de decreetgever oordeelt dat een aangelegenheid beter op een meer algemeen niveau wordt behandeld, zodat ze op een uniforme wijze zal zijn geregeld voor het gehele betrokken grondgebied. Wat het gemeentelijk personeelsbeleid betreft kan een zekere eenvormigheid speciaal gewenst zijn, niet alleen naar onderen maar ook naar boven toe, om een concurrentie en een opbod tussen de gemeenten te vermijden.¹²

De door de Vlaamse Regering vast te stellen voorwaarden dienen dan ook beperkt te zijn tot de regels waarvan redelijkerwijs kan worden aangenomen dat ze gemeen dienen te zijn aan alle (personeelsleden van de) gemeentebesturen. Dat is des te meer het geval nu de voorwaarden welke op een ondubbelzinnige wijze rechten toekennen, rechtstreekse werking hebben ten aanzien van het personeel en in rechte kunnen worden afgedwongen.¹³ Bijgevolg lijken de “minimale voorwaarden” niet van die aard dat ze gemeenten, met inbegrip van de gemeenten met een inwonersaantal dat gelijk is aan of hoger dan 200.000, verhinderen om een personeelsbeleid te voeren dat aangepast is aan hun behoeften.

6.5.2. Zelfs al zou worden aangenomen dat de schaalgrootte van de gemeenten met een inwonersaantal dat gelijk is aan of hoger dan 200.000 zou kunnen verantwoorden dat afgeweken wordt van bepaalde minimale voorwaarden omdat de waarborgen die eruit voortvloeien op een andere manier kunnen worden bereikt, valt in ieder geval niet in te zien waarom het noodzakelijk zou zijn om die gemeenten de bevoegdheid te verlenen om af te wijken van *alle* door de Vlaamse Regering vastgestelde voorwaarden. Sommige door de Vlaamse Regering vast te stellen minimale voorwaarden kunnen immers fundamentele waarborgen voor het gemeentepersoneel bevatten waarvan zelfs de schaalgrootte van een gemeente niet kan verantwoorden dat ervan wordt afgeweken.

Het gegeven dat die gemeenten de afwijkingen van de door de Vlaamse Regering vast te stellen minimale voorwaarden dienen te motiveren, kan die vaststelling niet verhelpen. Noch uit de tekst van het ontwerp, noch uit de memorie van toelichting erbij, blijkt overigens dat die afwijkingen gemotiveerd dienen te zijn op grond van de schaalgrootte van de gemeente. Derhalve zouden ook andere motieven, bijvoorbeeld van financiële aard, kunnen worden ingeroepen om die afwijkingen te verantwoorden.

6.5.3. Er dient te worden besloten dat de ontworpen maatregel niet evenredig is met het nagestreefde doel, minstens in zoverre de gemeenten met een inwonersaantal dat gelijk is aan of

¹⁰ In de memorie van toelichting wordt dienaangaande het volgende gepreciseerd: “De term ‘minstens’ betekent dat de Vlaamse Regering ook voor andere aspecten van de rechtspositieregeling minimale voorwaarden kan vaststellen als ze die wenselijk of noodzakelijk acht.”

¹¹ Zie *Parl.St.* VI.Parl. 2004-05, nr. 347/1, 22.

¹² RvS 12 juli 2012, nr. 220.293, *Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Genesius-Rode e.a.*

¹³ Zie dienaangaande het in voetnoot 8 vermelde adv.RvS 43.608/3 van 23 oktober 2007, opmerking 9. Voor een toepassing, zie RvS 21 november 2011, nr. 216.378, *Swinnen*.

hoger dan 200.000 kunnen afwijken van alle door de Vlaamse Regering vast te stellen minimale voorwaarden, zonder dat die afwijkingsmogelijkheid wordt begrensd door inhoudelijke criteria.

C. Het ontslag wegens beroepsongeschiktheid van contractuele personeelsleden met een beperkte tewerkstellingsduur

7. Volgens de memorie van toelichting “[wordt d]e personeelsevaluatie (...) gederegulariseerd. Ze is niet langer een algemeen geldende verplichting voor alle personeelsleden.” De personeelsleden van de lokale besturen hebben recht op opvolging en feedback over hun wijze van functioneren. Die opvolging en feedback kan weliswaar door middel van een evaluatie geschieden, maar dat is niet langer in alle gevallen vereist. Uit de artikelen 20, 45 en 65 van het ontwerp vloeit voort dat een voorafgaande evaluatie enkel verplicht is bij ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid, “[b]ehalve voor contractuele personeelsleden met beperkte tewerkstellingsduur”.

In de memorie van toelichting worden die bepalingen als volgt verantwoord:

“Het eerste lid stelt voor de personeelsleden een recht op opvolging en feedback over hun wijze van functioneren vast. Dat recht kan de vorm aannemen van een personeelsevaluatie, maar dat is niet verplicht, tenzij in enkele uitzonderlijke gevallen. Zie daarvoor infra.

De gemeente kan als alternatief voor de evaluatie kiezen uit een waaier van opvolgingsinstrumenten, zoals functioneringsgesprekken, loopbaangesprekken of een permanente vorm van coaching. Ook de mate waarin die instrumenten al dan niet geformaliseerd en geregeld worden, bepaalt de gemeente zelf. Deze wijziging laat meer ruimte voor een eigen invulling van het humanresourcesbeleid.

De personeelsleden worden opgevolgd en, in voorkomend geval, geëvalueerd op ambtelijk niveau. Dat ambtelijk niveau draagt daarvoor de volle en volledige verantwoordelijkheid.

Ter motivering van een ontslag wegens beroepsongeschiktheid is een formele evaluatie vooraf niettemin noodzakelijk. Ook de startfase na indiensttreding wordt geëvalueerd om uit te maken of het betrokken personeelslid voldoet aan de functievereisten dan wel ontslagen wordt wegens beroepsongeschiktheid. Personeelsevaluatie wordt dus facultatief, behalve in de gevallen die rechtstreeks aanleiding tot een ontslag wegens beroepsongeschiktheid kunnen geven. De beoogde ‘beroepsongeschiktheid’ slaat voor de statutaire en de contractuele personeelsleden enkel en alleen op manifeste tekortkomingen of disfuncties in de wijze van functioneren. Hij heeft dus geen betrekking op tuchtfeiten, noch op de dringende redenen, medische ongeschiktheid of reorganisatie.

Dat wordt als rechtsnorm verankerd in het toegevoegde vierde lid en dient als grondslag voor de regeling van de evaluatie van de proeftijd en bij disfuncties tijdens de loopbaan in de plaatselijke rechtspositieregeling of eventueel in de te wijzigen rechtspositiebesluiten van de Vlaamse Regering.”

Uit de vermelde memorie van toelichting blijkt dat ontslag wegens beroepsongeschiktheid enkel mogelijk is in geval van manifeste tekortkomingen of disfuncties in de wijze van functioneren. De voorafgaande evaluatie heeft dan logischerwijs tot doel vast te stellen of er in hoofdte van het (statutaire of contractuele) personeelslid al dan niet manifeste tekortkomingen of disfuncties bestaan.

7.1. Luidens de artikelen 20, 45 en 65 van het ontwerp is de voorafgaande evaluatie bij ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren niet verplicht voor contractuele personeelsleden met een beperkte tewerkstellingsduur.

Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd kan tijdens de eerste helft ervan¹⁴ eveneens worden beëindigd zonder dringende redenen, en dus ingeval van manifeste tekortkomingen of disfuncties, mits naleving van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2 van de wet van 3 juli 1978 ‘betreffende de arbeidsovereenkomsten’.¹⁵ En ook tijdens de tweede helft ervan is een vroegtijdige beëindiging van een dergelijke arbeidsovereenkomst zonder dringende redenen, en dus ingeval van manifeste tekortkomingen of disfuncties, niet uitgesloten, maar dan dient een vergoeding te worden betaald die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het einde van de in de arbeidsovereenkomst bepaalde tijd, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.¹⁶

Zodoende doen de artikelen 20, 45 en 65 van het ontwerp een verschil in behandeling ontstaan tussen twee categorieën van personeelsleden die kunnen worden ontslagen wegens beroepsongeschiktheid: enerzijds, de contractuele personeelsleden met beperkte tewerkstellingsduur, die kunnen worden ontslagen zonder voorafgaande evaluatie, en, anderzijds, de overige personeelsleden van de lokale besturen, die niet kunnen worden ontslagen zonder evaluatie.

7.2. Wanneer de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd tijdens de tweede helft ervan wordt beëindigd wegens beroepsongeschiktheid, zou dat verschil in behandeling kunnen worden verantwoord door het gegeven dat de in artikel 40, § 1, van de wet van 3 juli 1978 bepaalde vergoeding is verschuldigd, hetgeen in beginsel niet het geval is wanneer statutaire personeelsleden en contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd worden ontslagen.

Het voorgaande gaat evenwel niet op wanneer de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd tijdens de eerste helft of tijdens de eerste zes maanden ervan wordt beëindigd wegens beroepsongeschiktheid. In dat geval dienen weliswaar “de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2” van de wet van 3 juli 1978 te worden nageleefd. Die opzeggingstermijnen gelden echter evenzeer ten aanzien van de contractuele personeelsleden van de lokale besturen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd.¹⁷

In die omstandigheden valt moeilijk in te zien hoe kan worden verantwoord dat de contractuele personeelsleden van de lokale besturen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd tijdens de eerste zes maanden van die overeenkomst slechts kunnen worden ontslagen wegens beroepsongeschiktheid mits een voorafgaande evaluatie, terwijl die vereiste niet geldt ten aanzien van het ontslag wegens beroepsongeschiktheid tijdens de eerste helft of de

¹⁴ Zonder dat de periode waarin opzegging mogelijk is zes maanden kan overschrijden.

¹⁵ Artikel 40, § 2, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978.

¹⁶ Artikel 40, § 1, van de wet van 3 juli 1978.

¹⁷ Artikel 37, § 1, van de wet van 3 juli 1978.

eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst van de contractuele personeelsleden van de lokale besturen met een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd.¹⁸

D. De terbeschikkingstelling van statutaire personeelsleden

8. De artikelen 14, 23, 39 en 59 van het ontwerp strekken ertoe in bijkomende mogelijkheden te voorzien voor de terbeschikkingstelling van personeelsleden in statutair dienstverband aan een andere overheid, aan een vereniging zonder winstoogmerk waarin het betrokken lokaal bestuur niet deelneemt en waarvan de activiteit verband houdt met een gemeentelijk belang en, wat de gemeenten betreft, in een gemeentelijke vzw met sociaal oogmerk.

8.1. Gevraagd waarom het toepassingsgebied van die bepalingen beperkt is tot personeelsleden in statutair dienstverband, heeft de gemachtigde erop gewezen dat “[d]e bestaande wettelijke regelingen, veelal federale regels, (...) in meer mogelijkheden [voorzien] om contractueel personeel van de lokale besturen ter beschikking te stellen.”

8.2. Op de vraag waarom ten aanzien van de provincies en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn niet in analoge bepalingen is voorzien als het ontworpen artikel 195, § 2, tweede lid, van het Gemeentedecreet (artikel 23 van het ontwerp), waarin wordt bepaald dat gemeentelijke personeelsleden in statutair dienstverband ter beschikking kunnen worden gesteld van een gemeentelijke vereniging met sociaal oogmerk, heeft de gemachtigde het volgende geantwoord:

“De nieuwe regeling in artikel 104bis GD (voorzien door WD 14) betreft een verruimde TBS-mogelijkheid, tussen gemeente en andere overheden en Vzw's. Ze wordt parallel doorgetrokken in 104bis PD (door WD 39) voor wat de provincies betreft en in artikel 103/1 OD (voorzien door WD 59).

In het verlengde van deze verruiming (104bis) wordt ook voorgesteld artikel 195 GD voor zover het Vzw's met sociaal oogmerk betreft, aan te passen en meer bepaald het daarin geformuleerde TBS-verbod. In het OD staat evenwel geen analoog artikel, geen TBS-verbod als geformuleerd in 195GD. Om die reden werd dan ook de wijziging van dat artikel niet ‘parallel doorgetrokken’ naar het OCMW-decreet.

De vraag of nood aan zo'n bepaling voor de provincies diende zich evenmin aan. De Vlaamse regering wenst voorts een hertekend bestuurlijk landschap waarin de rol van de provincies wordt afgeslankt, ten bate van de gemeenten en Vlaanderen. De provinciale bevoegdheden worden in het licht daarvan beperkt tot grondgebonden aangelegenheden. In het licht van het voorgaande is eenzelfde aanpassing van het analoge artikel 188 van het provinciedecreet, meer bepaald het TBS-verbod in Vzw's met sociaal oogmerk achterwege gebleven.”

8.2.1. In de memorie van toelichting wordt artikel 23 van het ontwerp als volgt verantwoord:

¹⁸ In de memorie van toelichting wordt vooropgesteld dat ook “de startfase na indiensttreding wordt geëvalueerd om uit te maken of het betrokken personeelslid voldoet aan de functievereisten dan wel ontslagen wordt wegens beroepsongeschiktheid”. Er zou kunnen worden aangevoerd dat de eerste helft of de eerste zes maanden van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd hiermee overeenstemmen. In het ontwerp zelf wordt evenwel nergens in een verplichte evaluatie van “de startfase na indiensttreding” voorzien, laat staan dat er wordt bepaald dat de eerste helft van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd of de eerste zes maanden ervan, samenvalt met die startfase.

“Artikel 23 betreft een regeling van terbeschikkingstelling die analoog is aan de regeling in artikel 14. Wanneer het mogelijk wordt personeel ter beschikking te stellen aan een vereniging zonder winstoogmerk waarin de gemeente niet deelneemt, is het logisch dat dit des te meer mogelijk moet zijn aan een vereniging zonder winstoogmerk waarin de gemeente wel deelneemt.”

8.2.2. Het ontworpen artikel 100*bis* van het Provinciedecreet (artikel 39 van het ontwerp) voorziet ten aanzien van de provincies in dezelfde mogelijkheid om personeelsleden in statutair dienstverband ter beschikking te stellen aan een vereniging zonder winstoogmerk als die waarin het ontworpen artikel 104*bis* van het Gemeentedecreet (artikel 14 van het ontwerp) voorziet ten aanzien van de gemeenten.

Luidens artikel 188 van het Provinciedecreet “kunnen de provincies verenigingen, stichtingen en vennootschappen met sociaal oogmerk oprichten, erin deelnemen of zich erin laten vertegenwoordigen voorzover die verenigingen, stichtingen en vennootschappen met sociaal oogmerk niet belast worden met de verwezenlijking van welbepaalde taken van provinciaal belang”. Die bepaling – waarvan de inhoud overeenstemt met artikel 195 van het Gemeentedecreet, tot wijziging waarvan artikel 23 van het ontwerp strekt – wordt niet gewijzigd in het thans voorliggende ontwerp, noch in het voorontwerp van decreet ‘houdende de vernieuwde taakstelling en gewijzigde financiering van de provincies’,¹⁹ dat ertoe strekt om de bevoegdheden van de provincies in culturele en persoonsgebonden aangelegenheden op te heffen.²⁰ Ook al worden hun bevoegdheden beperkt, de provincies zullen nog steeds verenigingen met een sociaal oogmerk kunnen oprichten, erin deelnemen of zich erin laten vertegenwoordigen.

Het gegeven dat “de rol van de provincies wordt afgeslankt” en dat “[d]e provinciale bevoegdheden worden (...) beperkt tot grondgebonden aangelegenheden”, kan derhalve niet verantwoorden dat ten aanzien van de provincies niet in dezelfde mogelijkheid wordt voorzien om personeelsleden in statutair dienstverband ter beschikking te stellen aan een provinciale vereniging met sociaal oogmerk als die waarin het ontwerp 195, § 2, tweede lid, van het Gemeentedecreet voorziet.

Er valt ook moeilijk in te zien waarom wat “logisch” (zie opmerking 8.2.1) zou zijn ten aanzien van de gemeentelijke verenigingen met sociaal oogmerk, dat niet zou zijn ten aanzien van de provinciale verenigingen met sociaal oogmerk.

Het verschil in behandeling dat uit het ontwerp voortvloeit, doordat ten aanzien van de provincies niet in een gelijkaardige bepaling wordt voorzien als die waarin artikel 23 van het ontwerp voorziet ten aanzien van de gemeenten, lijkt dan ook niet redelijk verantwoord.

¹⁹ Waaromtrent de Raad van State, afdeling Wetgeving, advies 58.510/3 van 18 december 2015 heeft gegeven.

²⁰ Ze wordt wel gewijzigd door artikel 25 van het voorontwerp van decreet ‘tot wijziging van diverse bepalingen van het decreet van 6 juli 2001 houdende de intergemeentelijke samenwerking en het Provinciedecreet van 9 december 2005’, waaromtrent de Raad van State, afdeling Wetgeving, advies 58.547/3 van 13 januari 2016 heeft gegeven. De ontworpen wijziging doet evenwel geen afbreuk aan de bevoegdheid van de provincies om verenigingen, stichtingen en vennootschappen met sociaal oogmerk op te richten.

E. De samenwerkingsmogelijkheden inzake selectie en gezamenlijke wervingsreserves

9. De ontworpen artikelen 116*bis* van het Gemeentedecreet (artikel 22 van het ontwerp) en 115/1 van het OCMW-decreet (artikel 67 van het ontwerp) strekken ertoe de samenwerkingsmogelijkheden van de gemeenten inzake de werving en de selectie van personeelsleden en het aanleggen van gemeenschappelijke wervingsreserves uit te breiden. Terwijl thans gemeenten enkel onderling of met het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente bedient, dienaangaande een samenwerkingsovereenkomst kunnen sluiten, wordt erin voorzien dat een gemeente “met een of meer overheden” een dergelijke samenwerkingsovereenkomst kan sluiten. Hetzelfde geldt *mutatis mutandis* wat de openbare centra voor maatschappelijk welzijn betreft.

9.1. Er wordt niet in een gelijkaardige uitbreiding voorzien wat de provincies betreft. Hieromtrent om uitleg gevraagd, heeft de gemachtigde het volgende verklaard:

“Zowel in het GD als in het OD bestaat er een hoofdstuk ‘Samenwerking inzake personeel’ (beiden ingevoegd bij een decreet van 29 juni 2012). In dat hoofdstuk staat de mogelijkheid om met andere besturen gezamenlijke werving en selectie van hun personeel te organiseren alsook voor het aanleggen van gemeenschappelijke wervingsreserves. In het Provinciedecreet van 9 december 2012 werd zo’n hoofdstuk niet voorzien, vandaar dat hier ook geen wijzigingen aan werden aangebracht.”

9.2. Het gegeven dat in het Provinciedecreet thans niet in een gelijkaardige mogelijkheid wordt voorzien als die waarin artikel 116*bis* van het Gemeentedecreet en artikel 115/1 van het OCMW-decreet voorzien, volstaat op zich niet om het verschil in behandeling dat voortvloeit uit de artikelen 22 en 67 van het ontwerp tussen, enerzijds, de gemeenten en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en, anderzijds, de provincies, te verantwoorden.

Heden is de mogelijkheid om een samenwerkingsovereenkomst te sluiten voor de gezamenlijke werving en selectie van personeel en voor het aanleggen van gemeenschappelijke wervingsreserves immers beperkt tot gemeenten en openbare centra voor maatschappelijk welzijn onderling en tot de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat het bedient. De decreetgever kon redelijkerwijs aannemen dat een gelijkaardige samenwerking tussen provincies, mede gelet op hun grotere grondgebied, weinig zinvol was.

Het ontwerp strekt er evenwel toe de gemeenten en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn de mogelijkheid te geven dergelijke samenwerkingsovereenkomsten te sluiten “met een of meer overheden”. Bijgevolg vervalt het voormelde argument. Bovendien behoren tot die overheden logischerwijs ook de provincies (maar zie opmerking 11). In die omstandigheden is niet duidelijk waarom de provincies zelf geen samenwerkingsovereenkomst kunnen sluiten voor de gezamenlijke werving en selectie van personeel en voor het aanleggen van gemeenschappelijke wervingsreserves.

Bijgevolg zullen de stellers van het ontwerp het verschil in behandeling dat uit de artikelen 22 en 67 van het ontwerp voortvloeit, moeten kunnen verantwoorden.

ONDERZOEK VAN DE TEKSTArtikel 13

10. Luidens artikel 104, § 4, van het Gemeentedecreet kan de gemeenteraad personeel “ter beschikking stellen van of overdragen aan” het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn. Artikel 13, 3°, van het ontwerp strekt ertoe de mogelijkheid van terbeschikkingstelling in die bepaling te schrappen.

Het ontworpen artikel 104*bis* van het Gemeentedecreet (artikel 14 van het ontwerp) bepaalt dat gemeentelijke personeelsleden ter beschikking kunnen worden gesteld van “een andere overheid”, en derhalve ook van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn. Ten aanzien van contractuele personeelsleden van de gemeenten wordt niet in een gelijkaardige bepaling voorzien (zie opmerking 8.1). Het lijkt nochtans niet de bedoeling te zijn dat contractuele personeelsleden van de gemeente niet meer ter beschikking kunnen worden gesteld van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn. In de memorie van toelichting staat immers het volgende te lezen:

“De terbeschikkingstellingen van personeel aan het OCMW op grond van artikel 104 die bestaan op het ogenblik van de inwerkingtreding van dit wijzigingsdecreet blijven onverkort gelden. De besturen hoeven naar aanleiding van het nieuwe artikel 104 en 104*bis* dus geen nieuwe beslissingen te treffen wat die ‘lopende’ terbeschikkingstellingen aan het OCMW betreft.”

Het verdient aanbeveling om in de memorie van toelichting uitdrukkelijk te verduidelijken dat artikel 13, 3°, van het ontwerp er niet toe strekt om de thans bestaande mogelijkheid voor gemeenten om contractuele personeelsleden ter beschikking te stellen van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, ongedaan te maken.

Artikel 22

11. Luidens de ontworpen artikelen 116*bis* van het Gemeentedecreet (artikel 22 van het ontwerp) en 115/1 van het OCMW-decreet (artikel 67 van het ontwerp) kan een gemeente of een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn een samenwerkingsovereenkomst sluiten “met een of meer overheden”.

Het verdient aanbeveling om te verduidelijken wat wordt bedoeld met “overheden”.

DE GRIFFIER

DE VOORZITTER

Annemie GOOSSENS

Jo BAERT

ONTWERP VAN DECREET

ONTWERP VAN DECREET

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Hoofdstuk 1. Inleidende bepaling

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Hoofdstuk 2. Wijzigingen van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005

Afdeling 1. Personeel

Art. 2. In artikel 28, §1, tweede lid, van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005 wordt de zinsnede "het organogram, de personeelsformatie, de rechtspositieregeling," opgeheven.

Art. 3. In artikel 43, §2, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 23 januari 2009 en gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 2° wordt tussen het woord "reglementen" en de woorden "en het bepalen van straffen" de zinsnede "andere dan over personeelsaangelegenheden," ingevoegd;

2° punt 4° en punt 18° worden opgeheven;

3° punt 19° wordt vervangen door wat volgt:

"19° het aangaan van andere dadingen, dan dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben;"

4° punt 23° wordt opgeheven.

Art. 4. In artikel 57, §3, 2°, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 23 januari 2009, wordt de zinsnede "en artikel 96, uitgezonderd het derde lid," opgeheven.

Art. 5. In artikel 58 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 23 januari 2009 en gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid wordt de zin "De bevoegdheden van het college van burgemeester en schepenen, vermeld in het vierde lid en in artikel 57, §1, eerste zin, en de op basis van §2, gedelegeerde bevoegdheden van de gemeenteraad met

betrekking tot het aanwijzen, het ontslaan en de sanctie- en tuchtbevoegdheden van de personeelsleden, als vermeld in artikel 96, tweede lid, die andere functies vervullen waaraan het organogram het lidmaatschap van het managementteam verbindt, en de bevoegdheden vermeld in §3, 7°, 8°, b) en c), 9°, 10°, 11°, 14°, a), 15° en 16°, kunnen evenwel niet aan de gemeentesecretaris worden toevertrouwd.” vervangen door de zin: “De bevoegdheden van het college van burgemeester en schepenen, vermeld in het vierde lid en in artikel 57, §1, eerste zin, en de op basis van artikel 57, §2, gedelegeerde bevoegdheden van de gemeenteraad met betrekking tot het vaststellen van de rechtspositieregeling, het vaststellen van wat onder het begrip dagelijks personeelsbeheer moet worden verstaan, het aangaan van dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben, en de bevoegdheden vermeld in artikel 57, §3, 7°, 8°, b) en c), 9°, 10°, 11°, 14°, a), 15° en 16°, kunnen evenwel niet aan de gemeentesecretaris worden toevertrouwd.”;

2° het derde lid wordt vervangen door wat volgt:

“Met behoud van de toepassing van artikel 159 oefent de gemeentesecretaris de overeenkomstig het eerste lid toevertrouwde bevoegdheden persoonlijk uit. Met uitzondering van de bevoegdheden vermeld in artikel 75 en 81, vierde lid, kan de gemeentesecretaris de hem gedelegeerde bevoegdheid toevertrouwen aan andere personeelsleden van de gemeente.”.

Art. 6. Artikel 80 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt opgeheven.

Art. 7. Artikel 81 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 81. Met behoud van de toepassing van artikel 91 regelt de gemeenteraad de vervanging van de gemeentesecretaris en de financieel beheerder bij hun afwezigheid of verhindering.

Er wordt in elk geval in een waarneming van het ambt van gemeentesecretaris of financieel beheerder voorzien als de afwezigheid of verhindering van de gemeentesecretaris of financieel beheerder langer dan honderdtwintig dagen duurt of bij vacature van het ambt.

De waarnemend gemeentesecretaris en de waarnemend financieel beheerder oefenen alle bevoegdheden uit die aan het ambt verbonden zijn.

De gemeenteraad kan de effectieve aanstelling van een waarnemend gemeentesecretaris of financieel beheerder toevertrouwen aan het college van burgemeester en schepenen en aan de functiehouder van het ambt.”.

Art. 8. Artikel 82 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt opgeheven.

Art. 9. In artikel 87, §4, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt punt 2° opgeheven.

Art. 10. In artikel 92 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt de zinsnede “de leidinggevende personeelsleden, van wie de functies zijn aangegeven in het organogram” vervangen door de woorden “andere personeelsleden.”.

Art. 11. In artikel 96 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt het vierde lid opgeheven.

Art. 12. In titel III van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt hoofdstuk II, dat bestaat uit artikel 103, opgeheven.

Art. 13. In artikel 104 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. Het personeel van de gemeenten kan in statutair of in contractueel dienstverband worden aangesteld.”;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven;

3° in paragraaf 4 wordt de zinsnede “ter beschikking stellen van of” opgeheven.

Art. 14. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 april 2014, wordt een artikel 104bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 104bis. Met behoud van de toepassing van artikel 230 en voor zover dat nader bepaald is in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, kunnen personeelsleden in statutair dienstverband ter beschikking gesteld worden aan:

1° een andere overheid;

2° een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen, waarin de gemeente niet deelneemt en waarvan de activiteit verband houdt met een gemeentelijk belang.

De terbeschikkingstelling is tijdelijk en gebeurt op basis van een overeenkomst tussen de gemeente en de overheid of de vereniging zonder winstoogmerk waaraan het personeel ter beschikking gesteld wordt.

De aanstellende overheid beslist, in overeenstemming met de rechtspositieregeling, over de individuele terbeschikkingstelling van het personeelslid en sluit de overeenkomst van terbeschikkingstelling af.”.

Art. 15. Artikel 105 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 105. De gemeenteraad stelt de rechtspositieregeling van het personeel vast.”.

Art. 16. In titel III, hoofdstuk III, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt het opschrift van afdeling III vervangen door wat volgt:

“Afdeling III. Eedaflegging van het personeel”.

Art. 17. In artikel 106 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste en het tweede lid worden opgeheven;

2° in het bestaande vierde lid, dat het tweede lid wordt, wordt het woord “derde” vervangen door het woord “eerste”.

Art. 18. Artikel 113 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 19. Artikel 114 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt opgeheven.

Art. 20. In artikel 115 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De personeelsleden hebben recht op opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, over hun wijze van functioneren. De personeelsleden worden opgevolgd en, in voorkomend geval, geëvalueerd op ambtelijk niveau.”;

2° in het tweede en het derde lid wordt tussen het woord “echter” en het woord “geëvalueerd” de zinsnede “in voorkomend geval” ingevoegd;

3 na het derde lid wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Het ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid, is niet mogelijk zonder voorafgaande evaluatie.”.

Art. 21. Artikel 116 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 116. De Vlaamse Regering stelt minimale voorwaarden vast voor minstens de volgende aspecten van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel:

1° de bezoldigingsregeling en de salarisschalen;

2° de toekenning van toelagen en vergoedingen;

3° de dienstbeëindiging, het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid;

4° het verlof en de afwezigheden.

Gemeenten met een inwoneraantal dat gelijk is aan of hoger is dan 200.000, kunnen, op basis van schaalgrootte, gemotiveerd afwijken van de minimale voorwaarden, vermeld in het eerste lid, 1°, 2° en 4°, met uitzondering van de ondergrenzen die de Vlaamse Regering daarin vaststelt.

De Vlaamse Regering neemt de nodige maatregelen voor de externe mobiliteit van het gemeentepersoneel.”.

Art. 22. Artikel 116bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art.116bis. Een gemeente kan met een of meer overheden een samenwerkingsovereenkomst sluiten voor de gezamenlijke werving en selectie van hun personeel en, in voorkomend geval, voor het aanleggen van gemeenschappelijke wervingsreserves.”.

Art. 23. In artikel 195 van hetzelfde decreet wordt paragraaf 2 vervangen door wat volgt:

“§2. Deze oprichting, deelname of vertegenwoordiging mag niet gepaard gaan met de overdracht of terbeschikkingstelling van gemeentelijke infrastructuur, noch met de overdracht of terbeschikkingstelling van personeel.

In afwijking van het eerste lid en voor zover dat nader bepaald is in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel kunnen personeelsleden in statutair dienstverband ter beschikking gesteld worden aan de vereniging vermeld in §1, eerste lid. De terbeschikkingstelling is tijdelijk en gebeurt op basis van een over-

eenkomst tussen de gemeente en de vereniging zonder winstoogmerk waaraan het personeel ter beschikking gesteld wordt.

De aanstellende overheid beslist, in overeenstemming met de rechtspositieregeling, over de individuele terbeschikkingstelling van het personeelslid en sluit de overeenkomst van terbeschikkingstelling af.”.

Art. 24. In artikel 241 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt paragraaf 3 vervangen door wat volgt:

“§3. Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van het autonoom gemeentebedrijf een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de gemeentesecretaris van de overeenkomstige gemeente.”.

Art. 25. In artikel 247 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 29 juni 2012 en 5 juli 2013, wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van een gemeentelijke vennootschap, vereniging of stichting, als vermeld in deze afdeling, een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de gemeentesecretaris van de overeenkomstige gemeente.”.

Afdeling 2. Toezicht op de hulpverleningszones

Art. 26. Aan artikel 248 van hetzelfde decreet wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. Voor de hulpverleningszones wordt het bestuurlijk toezicht geregeld door de bepalingen van hoofdstuk I, afdeling V.”.

Art. 27. Aan titel VIII, hoofdstuk I, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 23 januari 2009 en 29 juni 2012, wordt een afdeling V, die bestaat uit artikel 264bis tot en met artikel 264ter, toegevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling V. Hulpverleningszones, ingesteld met toepassing van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid

Art. 264bis. De bepalingen van afdeling I tot en met III zijn, met uitzondering van artikel 253, binnen de grenzen van hun bevoegdheden van overeenkomstige toepassing op de hulpverleningszones, vermeld in de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, en op de besluiten die door hen worden genomen met betrekking tot de voormelde hulpverleningszones, waarbij in die bepalingen de hiernavolgende woorden worden gelezen als volgt:

- 1° gemeenteraad als zoneraad;
- 2° college van burgemeester en schepenen als zonecollege;
- 3° gemeenteverheid als zoneraad of zonecollege;
- 4° gemeentepersoneel als personeel van de hulpverleningszone.

Art. 264ter. Als de overheden van de hulpverleningszones hun besluiten en handelingen, met toepassing van titel III, hoofdstuk VII, van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, onderworpen zijn aan een specifiek toezicht, kan tegen die overheden, hun besluiten en handelingen geen enkele toezichtsmaatregel, als vermeld in titel VIII, hoofdstuk I, afdeling II, van dit decreet, worden genomen op grond van schending van een bepaling, vervat in of genomen krachtens die voormelde wet.”.

Hoofdstuk 3. Wijzigingen van het Provinciedecreet van 9 december 2005

Art. 28. In artikel 28, §1, tweede lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2009, wordt de zinsnede "het organogram, de personeelsformatie, de rechtspositieregeling," opgeheven.

Art. 29. In artikel 43, §2, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 30 april 2009 en gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 2° wordt tussen het woord "reglementen" en de woorden "en het bepalen van straffen" de zinsnede "andere dan over personeelsaangelegenheden," ingevoegd;

2° punt 4°, 19° en 24°, worden opgeheven;

3° punt 20° wordt vervangen door wat volgt:

"20° het aangaan van andere dadingen, dan dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben;"

Art. 30. In artikel 57, §3, 2°, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 30 april 2009, wordt de zinsnede "en artikel 92, uitgezonderd het derde lid," opgeheven.

Art. 31. In artikel 58 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 30 april 2009 en gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid wordt de zin "De bevoegdheden van de deputatie, vermeld in het vierde lid en in artikel 57, §1, eerste zin, en de op basis van §2, gedelegeerde bevoegdheden door de provincieraad met betrekking tot het aanwijzen, het ontslaan en de sanctie- en tuchtbevoegdheden van de personeelsleden, als vermeld in artikel 92, tweede lid, die andere functies vervullen waaraan het organogram het lidmaatschap van het managementteam verbindt, en de bevoegdheden, vermeld in artikel 57, §3, 7°, 8°, b) en c), 9°, 10° en 11°, a), kunnen evenwel niet aan de provinciegriffier worden toevertrouwd." vervangen door de zin: "De bevoegdheden van de deputatie, vermeld in het vierde lid en in artikel 57, §1, eerste lid, en de op basis van artikel 57, §2, gedelegeerde bevoegdheden door de provincieraad met betrekking tot het vaststellen van de rechtspositie-regeling, het vaststellen van wat onder het begrip dagelijks personeelsbeheer moet worden verstaan, het aangaan van dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben, en de bevoegdheden, vermeld in artikel 57, §3, 7°, 8°, b) en c), 9°, 10° en 11°, a), kunnen evenwel niet aan de provinciegriffier worden toevertrouwd.";

2° het derde lid wordt vervangen door wat volgt:

"Met behoud van de toepassing van artikel 155 oefent de provinciegriffier de overeenkomstig het eerste lid toevertrouwde bevoegdheden persoonlijk uit. Met uitzondering van de bevoegdheden vermeld in artikel 73 en 78, vierde lid, kan de provinciegriffier de uitoefening van de hem gedelegeerde bevoegdheid toevertrouwen aan andere personeelsleden van de provincie."

Art. 32. Artikel 78 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 30 april 2009 en 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art.78. De provincieraad regelt de vervanging van de provinciegriffier en de financieel beheerder bij hun afwezigheid of verhindering.

Er wordt in elk geval in een waarneming van het ambt van provinciegriffier of financieel beheerder voorzien als de afwezigheid of verhindering van de provinciegriffier of de financieel beheerder langer dan honderdtwintig dagen duurt of bij vacature van het ambt.

De waarnemend provinciegriffier en de waarnemend financieel beheerder oefenen alle bevoegdheden uit die aan dat ambt verbonden zijn.

De provincieraad kan de effectieve aanstelling van een waarnemend griffier of financieel beheerder toevertrouwen aan de deputatie en aan de functiehouder van het ambt.”.

Art. 33. Artikel 79 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt opgeheven.

Art. 34. In artikel 84, §4, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt punt 2° opgeheven.

Art. 35. In artikel 88 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt de zinsnede “de leidinggevende personeelsleden van wie de functies zijn aangegeven in het organogram” vervangen door de woorden “andere personeelsleden.”.

Art. 36. In artikel 92 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt het vierde lid opgeheven.

Art. 37. In titel III van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 30 april 2009 en 29 juni 2012, wordt hoofdstuk II, dat bestaat uit artikel 99, opgeheven.

Art. 38. In artikel 100 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. Het personeel van de provincies kan in statutair of in contractueel dienstverband worden aangesteld.”;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven.

Art. 39. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 juli 2013, wordt een artikel 100bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 100bis. Met behoud van de toepassing van artikel 224 en 240 en voor zover dat nader bepaald wordt in de rechtspositieregeling, kunnen personeelsleden in statutair dienstverband ter beschikking gesteld worden aan:

1° een andere overheid;

2° een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen, waarin de provincie niet deelneemt en waarvan de activiteit verband houdt met een provinciaal belang.

De terbeschikkingstelling is tijdelijk en gebeurt op basis van een overeenkomst tussen de provincie en de overheid of de vereniging zonder winstoogmerk, waaraan het personeel ter beschikking gesteld wordt.

De aanstellende overheid beslist, in overeenstemming met de rechtspositieregeling, over de individuele terbeschikkingstelling van het personeelslid en sluit de overeenkomst van terbeschikkingstelling af.”.

Art. 40. Artikel 101 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 101. De provincieraad stelt de rechtspositieregeling van het personeel vast.”.

Art. 41. In titel III, hoofdstuk III, van hetzelfde decreet wordt het opschrift van afdeling III vervangen door wat volgt:

“Afdeling III. Eedaflegging van het personeel”.

Art. 42. In artikel 102 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, worden het eerste en het tweede lid opgeheven.

Art. 43. Artikel 109 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 44. Artikel 110 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 45. In artikel 111 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De personeelsleden hebben recht op opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, over hun wijze van functioneren. De personeelsleden worden opgevolgd en, in voorkomend geval, geëvalueerd op ambtelijk niveau.”;

2° in het tweede lid wordt tussen het woord “echter” en het woord “geëvalueerd” de zinsnede “in voorkomend geval” ingevoegd;

3° na het derde lid wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Het ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid, is niet mogelijk zonder voorafgaande evaluatie.”.

Art. 46. Artikel 112 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 30 april 2009, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 112. De Vlaamse Regering stelt minimale voorwaarden vast voor minstens de volgende aspecten van de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel:

1° de bezoldigingsregeling en de salarisschalen;

2° de toekenning van toelagen en vergoedingen;

3° de dienstbeëindiging, het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid;

4° het verlof en de afwezigheden.

De Vlaamse Regering neemt de nodige maatregelen voor de externe mobiliteit van het provinciepersoneel.”.

Art. 47. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 juli 2013, wordt een artikel 112bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 112bis. Een provincie kan met een of meer overheden een samenwerkings-overeenkomst sluiten voor de gezamenlijke werving en selectie van hun personeel en, in voorkomend geval, voor het aanleggen van gemeenschappelijke wervings-reserves."

Art. 48. In artikel 188 van hetzelfde decreet wordt paragraaf 2 vervangen door wat volgt:

"§2. Deze oprichting, deelname of vertegenwoordiging mag niet gepaard gaan met de overdracht of terbeschikkingstelling van provinciaal personeel of met de overdracht van provinciale infrastructuur.

In afwijking van het eerste lid en voor zover dat nader bepaald is in de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel kunnen personeelsleden in statutair dienstverband ter beschikking gesteld worden aan de vereniging, vermeld in §1, eerste lid. De terbeschikkingstelling is tijdelijk en gebeurt op basis van een overeenkomst tussen de provincie en de vereniging zonder winstoogmerk waaraan het personeel ter beschikking gesteld wordt.

De aanstellende overheid beslist, in overeenstemming met de rechtspositieregeling, over de individuele terbeschikkingstelling van het personeelslid en sluit de overeenkomst van terbeschikkingstelling af."

Art. 49. In artikel 234 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

"Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van het autonoom provinciebedrijf een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de provinciegriffier van de overeenkomstige provincie."

Art. 50. Artikel 240bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 240bis. Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van een provinciale vennootschap, vereniging of stichting, als vermeld in deze afdeling, een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de provinciegriffier van de overeenkomstige provincie."

Hoofdstuk 4. Wijzigingen van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Art. 51. In artikel 38, §1, tweede lid, van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, wordt de zinsnede "het organogram, de personeelsformatie, de rechtspositieregeling," opgeheven.

Art. 52. In artikel 52 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid, 6°, wordt de zinsnede "het organogram, de aanduiding in dit organogram van de functies waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden, de personeelsformatie en" opgeheven;

2° het tweede lid, 19°, wordt opgeheven;

3° het tweede lid, 21°, wordt vervangen door wat volgt:

“21° het aangaan van andere dadingen dan dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben;”;

4° het tweede lid, 24°, wordt opgeheven;

5° tussen het tweede en het derde lid wordt een lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

“In afwijking van het eerste lid, kan de raad voor maatschappelijk welzijn bij reglement de volgende bevoegdheden delegeren aan het vast bureau:

1° het vaststellen van het organogram en de aanduiding in dit organogram van de functies waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden;

2° het aangaan van dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben;

3° het vaststellen van wat onder het begrip dagelijks personeelsbeheer wordt verstaan.”;

6° in het bestaande vierde lid, dat het vijfde lid wordt, worden tussen de woorden “het eerste” en het woord “lid” de woorden “en het derde” ingevoegd;

7° het bestaande vijfde lid, dat het zesde lid wordt, wordt vervangen door wat volgt:

“Met behoud van de toepassing van artikel 161 kan de raad voor maatschappelijk welzijn bij de delegatie van een bepaalde bevoegdheid bepalen dat het vast bureau of een bijzonder comité de uitoefening van die gedelegeerde bevoegdheid kan toevertrouwen aan de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, met uitzondering van de bevoegdheden vermeld in het derde lid, 2° en 3°. Met behoud van de toepassing van artikel 161 kan de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn de uitoefening van die gedelegeerde bevoegdheid toevertrouwen aan andere personeelsleden van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, met uitzondering van de bevoegdheden vermeld in het derde lid, 1°, en in artikel 80, vierde lid. De raad voor maatschappelijk welzijn kan de uitoefening van de bevoegdheid tot het aanstellen en het ontslaan van het personeel, alsook de bevoegdheid inzake de tucht ten aanzien van het personeel, toevertrouwen aan het vast bureau en de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.”.

Art. 53. Artikel 79 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 54. Artikel 80 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 80. De raad voor maatschappelijk welzijn regelt de vervanging van de secretaris en de financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn bij hun afwezigheid of verhindering.

Er wordt in elk geval in een waarneming van het ambt van secretaris of financieel beheerder voorzien als de afwezigheid of verhindering van de secretaris of financieel beheerder langer dan honderdtwintig dagen duurt of bij vacature van het ambt.

De waarnemend secretaris en de waarnemend financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn oefenen alle bevoegdheden uit die aan dat ambt verbonden zijn.

De raad voor maatschappelijk welzijn kan de effectieve aanstelling van een waarnemend secretaris of financieel beheerder toevertrouwen aan het vast bureau en aan de functiehouder van het ambt.”.

Art. 55. Artikel 81 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 56. In artikel 86, §4, van hetzelfde decreet wordt punt 2° opgeheven.

Art. 57. In artikel 90 van hetzelfde decreet wordt de zinsnede “de leidinggevende personeelsleden van wie de functies zijn aangegeven in het organogram” vervangen door de woorden “andere personeelsleden.”.

Art. 58. In artikel 95 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt het vierde lid opgeheven.

Art. 59. In titel III van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt hoofdstuk II, dat bestaat uit artikel 102, opgeheven.

Art. 60. In artikel 103 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. Het personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kan in statutair of in contractueel dienstverband worden aangesteld.”;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven;

3° in paragraaf 5 wordt de zinsnede “ter beschikking stellen van of” opgeheven.

Art. 61. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 4 april 2014, wordt een artikel 103/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 103/1. Met behoud van de toepassing van artikel 240, 246 en 247/3, en voor zover dat nader bepaald wordt in de rechtspositieregeling, kunnen personeelsleden in statutair dienstverband ter beschikking gesteld worden aan:

1° een andere overheid;

2° een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen, waarin het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn niet deelneemt en waarvan de activiteit verband houdt met de sociale doeleinden van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

De terbeschikkingstelling is tijdelijk en gebeurt op basis van een overeenkomst tussen het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en de overheid of de vereniging zonder winstoogmerk, waaraan het personeel ter beschikking wordt gesteld.

De aanstellende overheid beslist, in overeenstemming met de rechtspositieregeling, over de individuele terbeschikkingstelling van het personeelslid en sluit de overeenkomst van terbeschikkingstelling af.”.

Art. 62. In artikel 104, §4, van hetzelfde decreet wordt punt 3° vervangen door wat volgt:

“3° in voorkomend geval, de evaluatie;”.

Art. 63. In titel III, hoofdstuk III, van hetzelfde decreet, wordt het opschrift van afdeling III vervangen door wat volgt:

“Afdeling III. Eedaflegging van het personeel”.

Art. 64. In artikel 105 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste en het tweede lid worden opgeheven;

2° in het bestaande vierde lid, dat het tweede lid wordt, wordt het woord “derde” vervangen door het woord “eerste”.

Art. 65. Artikel 112 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 66. Artikel 113 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 67. In artikel 114 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 29 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De personeelsleden hebben recht op opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, over hun wijze van functioneren. De personeelsleden worden opgevolgd en, in voorkomend geval, geëvalueerd op ambtelijk niveau.”;

2° in het tweede en derde lid wordt tussen het woord “echter” en het woord “geëvalueerd” de zinsnede “in voorkomend geval” ingevoegd;

3° na het derde lid wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Het ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid, is niet mogelijk zonder voorafgaande evaluatie.”.

Art. 68. In artikel 115, §1, van hetzelfde decreet wordt punt 1° opgeheven.

Art. 69. Artikel 115/1 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 115/1. Een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kan met een of meer overheden een samenwerkingsovereenkomst sluiten voor de gezamenlijke werving en selectie van hun personeel en in voorkomend geval, voor het aanleggen van gemeenschappelijke wervingsreserves.”.

Art. 70. In artikel 229, §1, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 juni 2012, wordt het vierde lid vervangen door wat volgt:

“Behalve in geval van gemotiveerde afwijking, kan aan geen enkel personeelslid van de vereniging een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat van alle deelnemende openbare centra voor maatschappelijk

welzijn zijn zetel heeft in de gemeente met het hoogste aantal inwoners, bepaald op basis van artikel 5, §3, eerste lid, van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005.”.

Hoofdstuk 5. Overgangsbepaling

Art. 71. De procedures van gemeenten, provincies en openbare centra voor maatschappelijk welzijn voor de aanstelling van kandidaat-personeelsleden in een functie waaraan het lidmaatschap van het managementteam verbonden is, die lopend zijn op de datum van inwerkingtreding van dit decreet, worden afgerond volgens de regels die vóór die datum van inwerkingtreding van toepassing waren.

De procedures van gemeenten, provincies en openbare centra voor maatschappelijk welzijn inzake ontslag en tucht ten aanzien van personeelsleden die lid zijn van het managementteam, die lopend zijn op de datum van inwerkingtreding van dit decreet, worden afgerond volgens de regels die vóór die datum van inwerkingtreding van toepassing waren.

De bepalingen van het eerste en het tweede lid zijn niet van toepassing op de ambten van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, provinciegriffier, financieel beheerder van de provincie, secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

Hoofdstuk 6. Inwerkingtreding

Art. 72. Artikel 12, 37 en 59, treden in werking op een door de Vlaamse Regering vast te stellen datum.

Brussel, 18 maart 2016.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen,
Gelijke Kansen en Armoedebestrijding,

Liesbeth HOMANS