

College van burgemeester en schepenen – besloten zitting Uittreksel uit het verslag van de vergadering van 12 september 2023

Zijn aanwezig:

Jan Vermeulen, burgemeester

Johan Cornelis, Rutger De Reu, Conny De Spiegelare, Bruno Dhaenens, Trees Van Hove, Bart Van Thuyne, Sofie D'hondt, schepenen

Marleen Vanlerberghe, schepenen, voorzitter BCSD

Stefanie De Vlieger, algemeen directeur

Zijn verontschuldigd:

Filip Vervaeke, schepenen

Rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel – 13e wijziging

Regelgeving

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 ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn artikel 5, §2,2°

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen.

Het bestuursdecreet van 7 december 2018.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van de lokale en provinciale besturen.

Bijlage

De beslissing van de gemeenteraad van 24 januari 2019 waarbij de gemeenteraad de goedkeuring van de rechtspositieregeling, het organogram, de personeelsformatie en het arbeidsreglement gedelegeerd heeft naar het college van burgemeester en schepenen.

De beslissing van het college van burgemeester en schepenen van 16 juli 2019 en latere wijzigingen waarbij de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel werd vastgesteld.

Het advies van het managementteam van 17 augustus 2023.

Het voorstel van protocol nr. 55 van het bijzonder onderhandelingscomité van 7 september 2023.

Motivering

Bij de organisatie van sommige selectieprocedures worden soms heel veel kandidaturen ingediend. Veel van die kandidaturen zijn ofwel onvoldoende gemotiveerd ofwel worden niet alle gevraagde documenten toegevoegd aan die kandidatuur. Om hieraan een oplossing te bieden wordt voorgesteld om een bijkomende selectietechniek, zijnde een CV-screening, als keuzemogelijkheid op te nemen in het examenprogramma. Momenteel geldt de verplichting om, bij de organisatie van selectieprocedures, een extern jurylid op te nemen in de selectiecommissie. Sinds de inwerkingtreding van de nieuwe rechtspositieregeling kan van deze verplichting afgestapt worden. Om de selectieprocedures vlotter te laten verlopen wordt voorgesteld om deze verplichting te schrappen.

Om de selectieprocedures vlotter te laten verlopen wordt voorgesteld om deze verplichting te schrappen.

Het is met het oog op het organiseren van diverse selectieprocedures noodzakelijk de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, de voorwaarden voor interne en externe personeelsmobiliteit, het selectieprogramma en de selectiecommissies vast te stellen.

Besluit

Artikel 1

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel van 16 juli 2019 en latere wijzigingen worden volgende wijzigingen aangebracht:

In "Titel II, Hoofdstuk II, Afdeling III. De aanwervingsprocedure" wordt

- Artikel 13 §4, 4e lid geschrapt
- Artikel 13, §5 aangepast als volgt: "Kandidaten die aan alle aanwervingsvoorwaarden voldoen, behalve aan de voorwaarde van een aanvullende opleiding, worden tot de selectieprocedure toegelaten als de selectievoorwaarden bepalen dat ze het attest of getuigschrift van de aanvullende opleiding voor de afloop van de proeftijd moeten behalen."

Artikel 2

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel van 16 juli 2019 en latere wijzigingen worden volgende wijzigingen aangebracht:

In "Titel II, Hoofdstuk III, Afdeling I. Algemene regels voor de selecties" wordt

- Artikel 15, 2e lid, 3° geschrapt
- Artikel 19, 2e paragraaf wordt aangevuld met volgende tekst:
"een C.V.-screening: de aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring welke criteria bepalend zijn voor het weerhouden van kandidaten (specifieke werkervaring, kennis, motivatie, schriftelijke communicatie,...)
Op basis van de criteria bepaald bij de vacantverklaring worden de C.V.'s gescreend. Enkel de beste kandidaten (maximum 12) worden uitgenodigd voor de selectieprocedure. Indien er een wervingsreserve wordt aangelegd, kan de aanstellende overheid bij de vacantverklaring beslissen om meer kandidaten te weerhouden na de C.V.-screening. De C.V.-screening resulteert in een gemotiveerde lijst van weerhouden en niet-weerhouden kandidaten.
- Artikel 23, 1e zin wordt aangevuld als volgt:
"Bij de keuze voor de C.V.-screening wordt voor elk vastgelegd criterium met de jury grondig besproken hoe de score bepaald wordt om zo een schaal voor scoring aan elk criterium te koppelen. Om de objectiviteit te garanderen gebeurt de C.V.-screening door HR.

Artikel 3

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel van 16 juli 2019 en latere wijzigingen worden in bijlage IV. "Specifieke aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, voorwaarden interne en externe personeelsmobiliteit, selectieprogramma, selectiecommissie" de aanwervingsvoorwaarden, de bevorderingsvoorwaarden, de voorwaarden voor interne en externe personeelsmobiliteit, het selectieprogramma en de selectiecommissie voor de functies van

- diensthoofd kinderen en jongeren
- jeugdopbouwwerker
- jurist-diensthoofd bestuurszaken
- ruimtelijk planner
- teamcoördinator jeugd

Namens het college van burgemeester en schepenen

De algemeen directeur,
Stefanie De Vlieger

De burgemeester,
Jan Vermeulen

Voor éénsluitend afschrift,
Deinze, 19 september 2023

De algemeen directeur,

De burgemeester,

Stefanie De Vlieger

Jan Vermeulen