

NOTULEN VAN DE VERGADERING VAN DE RAAD VAN BESTUUR VAN HET AUTONOM GEMEENTEBEDRIJF BREDENE D.D. 22/11/2023

Aanwezig:

LYNNEEL Alain, voorzitter;
Popelier Dimitri, Sandy Dobbelaere, Sophie Roobrouck, Stijn Inghelbrecht,
VANHOOREN Jens, VANSTALLE Patrick, VANMULLEM Kristien, leden;
Anja Van Eylen, secretaris

Pascal Tourlemain, Titeca Accountancy

Verontschuldigd:

CATTRIJSE Lars, MAERTENS Eric, leden

Verslag:

Punt 1: Goedkeuring notulen

Bevoegdheid

- Artikel 17 van de statuten

Stemmen

Het aantal stemgerechtigde aanwezige leden bedraagt 8
Met algemene stemmen

Besluit

Enig artikel

De raad van bestuur vergaderde op 24/05/2023. De notulen worden voorgelegd
ter goedkeuring.
De notulen van de zitting d.d. 24/05/2023 worden goedgekeurd.

Punt 2: Vaststellen van de aanpassing meerjarenplan 2020-2026

Bevoegdheid

- Artikel 18 en 19 van de statuten

Juridische grond

- artikel 38 van de statuten
- Artikel 593 inzake artikel 241, 251, 253, 254 en 255 van het Decreet
Lokaal Bestuur

Verwijzings- documenten

- beslissing d.d. 25/11/2020 van de raad van bestuur van het Autonoom
Gemeentebedrijf Bredene houdende vaststelling van het meerjarenplan
2020-2025

**Feiten, context
en argumentatie**

- beslissing d.d.20/12/2021 van de gemeenteraad houdende goedkeuring van de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 van het Autonoom Gemeentebedrijf Bredene
 - beslissing d.d. 26/6/2023 houdende kennisneming door de gemeenteraad van het verslag van de commissaris-bedrijfsrevisor van het boekjaar 2022, gunstig advies over de jaarrekening van het boekjaar 2022 en goedkeuring van de jaarrekening in het kader van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen
 - ontwerp aanpassing meerjarenplan 2020-2026
-
- De gemeenteraad heeft op 19/12/2022 haar goedkeuring gehecht aan de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 van het Autonoom Gemeentebedrijf Bredene.
 - De gemeenteraad heeft op 26/6/2023 gunstig advies uitgebracht over de jaarrekening 2021 van het AGB

**Feiten, context
en argumentatie**

- Met het oog op de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2026 heeft Figrz een stand van zaken van de uitvoering van het MJP in 2023 uitgevoerd met een extrapolatie naar 31/12/2023.
- Een raming is opgemaakt rekening houdend met opmerkingen van het directiecomité
- De boekhouder Pascal Tourlemain van Titeca Accountancy vervoegt de vergadering

Toelichting bij de aanpassing van het meerjarenplan 2023-2025

Naar jaarlijkse gewoonte maken we een update van het MJP van AG Bredene. Wat kosten en opbrengsten voor 2023 betreft kijken we naar een tussentijdse toestand die werd opgemaakt per 31/08/2023. De aanpassing van het 2023 houdt dus rekening met de cijfers tot die datum en de verwachte kosten en opbrengsten van september tot en met eind december.

Die manier van werken wordt vervolgens doorgetrokken over de resterende jaren van het MJP.

Tevens wordt melding gemaakt van de uitbreiding van het MJP met een extra jaar. Dat extra jaar werd toegevoegd op basis van het jaar 2025v3. Er werden in 2026 geen nieuwe investeringen gepland of activiteiten voorzien die een grote impact hebben/kunnen hebben.

De grote lijnen

- Investerings gefinancierd door een lening
De investering in LED verlichting zal pas eind 2023 afgewerkt worden. Aangezien deze investering zal gefinancierd worden door een banklening, moeten we enkel rekening houden met de kapitaalaflossingen en de intresten. De lening wordt eind 2023 opgenomen waardoor de eerste aflossingen in 2024 gaan gebeuren. De voorziene aflossingen voor 2023 van ongeveer 24.000 euro vallen hierdoor weg.

Naast deze investering moet er halfweg 2024 een bijkomende investering voorzien worden in verwarming. Hiervoor moet gerekend worden op bijkomende uitgave van 192.000 euro, ook gefinancierd via de bank. Volgens een offerte, opgevraagd bij Belfius, zullen de aflossingen voor deze investering samen starten met de aflossingen voor de investering in de LED verlichting.

Kapitaal + intresten

2023	2024	2025
32.000	-24.000	-24.000

- **Beurzen**

We stellen vast dat de afrekening van het resultaat van de Horecabeurs ongeveer 4.000 euro onder de verwachtingen ligt.

Bij de opmaak van de vorige aanpassingen van het MJP werden een aantal kleine beurzen geïntroduceerd waar telkens een kleine winst op verwacht werd. In 2023 zijn geen dergelijke beurzen doorgegaan en er staan er ook geen meer gepland. De impact op het resultaat bedraagt 15.000 euro minder inkomsten

Voor de resterende jaren schatten we in dat extra inkomsten voor de Horecabeurs de extra kosten evenals de minder inkomsten van de kleine beurzen kan compenseren.

2023	2024	2025
-19.000	0,00	0,00

- **Meeting, Incentives**

We stellen voor 2023 een lichte daling van de inkomsten voor zaalverhuur vast ten opzichte van hetgeen werd gebudgetteerd. Het budget inkomsten wordt met 10.000 euro naar beneden bijgesteld. Voor 2024 en 2025 verwachten we een stijging ten opzichte van het budget door de opening van het IBIS hotel. Het hotel heeft zelf geen zalen waar groepen kunnen samen komen waardoor een samenwerking met het MEC een logisch gevolg zou kunnen zijn. Hierover zijn reeds gesprekken geweest met het hotel. We ramen een extra inkomen uit zaalverhuur voor 2024 op 15.000 euro en voor 2025 op 20.000 euro.

Voornoemde inkomsten worden in 2023 gecompenseerd doordat een aantal kosten lager zullen uitvallen dan voorzien. Dit wordt ook doorgetrokken naar 2024 en 2025 met telkens een positieve impact op ons budget.

2023	2024	2025
8.000	22.000	27.000

- **Events**

Door de overeenkomst met de uitbater van "Staf" zijn er veel minder eigen dranken verkopen tijdens/na de culturele activiteiten. In 2023 noteerden we nog maar ongeveer 2.000 euro verkopen terwijl we 36.000 euro hadden voorzien. De gehanteerde coëfficiënt bedraagt 3 hetgeen wil zeggen dat we initieel een marge voorzien hadden van 24.000 euro. Door de verwachte inkomsten bij te stellen van 36.000 euro naar 6.000 euro voor 2023 verliezen we derhalve een marge van 20.000 euro. Voor 2024 en verder voorzien we 9.000 euro per jaar. Telkens goed voor een verlies aan marge van 18.000 euro tegenover hetgeen we eerst hadden ingeschat.

Verder zien we ook nog dat de kosten promo en de ticketapplicatie behoorlijk gestegen zijn, respectievelijk met 7.000 euro en 8.000 euro op jaarbasis, of samen nog eens 15.000 extra kosten.

Voorgaande wordt deels goedge maakt door de extra inkomsten die we voorzien op de culturele activiteiten zelf. Deze zijn echter onvoldoende om alle voornoemde minder inkomsten en extra kosten te compenseren.

2023	2024	2025
-30.000	-28.000	-28.000

- GBB+

We ramen de inkomsten uit de uitbating van de Bistr'eau jaarlijks 3.000 euro hoger dan initieel voorzien.

2023	2024	2025
3.000	3.000	3.000

- GBB-

Voor het jaar 2023 is de totale impact van de wijzigingen op ons budget 1.640 euro. Toch willen even stilstaan bij de wijzigingen zelf aangezien er een aantal uitschieters naar boven en naar beneden bij zitten.

De kosten voor elektriciteit en gas hebben het vorige jaar een enorme impact gehad op het eindresultaat alsook op het bijgestelde budget. Een correcte inschatting maken kan enkel op basis van een raming van het verbruik en niet op basis van een inschatting van de evolutie van de tarieven, al wensen we er wel rekening mee te houden. We moeten er rekening mee houden dat nutsvoorzieningen niet goedkoper gaan worden.

De aangepaste inschatting van de kosten voor nutsvoorzieningen komt er vooral uit de voornoemde investeringen en de geschatte terugverdienperiode die door de leverancier werd opgegeven.

Wat elektriciteit betreft stellen we onze kost voor 2023 iets naar boven (+5.640) bij omwille van de kost die we reeds per 31/08/2023 kunnen vaststellen. Voor 2024 en 2025 voorzien we geen daling door de investering in de LED verlichting, maar houden we rekening met hogere tarieven. Het terugverdieneffect van de investering wordt zo vertaald in gelijke kosten.

Voor gas passen we wel aan naar beneden. De investering zal ons toelaten veel gerichter op te warmen en bovendien zien we dat we bij de vorige aanpassing van het MJP hebben rekening gehouden met uitzonderlijk hoge tarieven. We voorzien 35.000 euro minder voor 2023 en telkens 45.000 euro voor 2024 en 2025.

Voor 2023 en 2024 wordt een kost toegevoegd voor dienstprestaties van een extern selectiebureau. We voorzien respectievelijk 14.000 euro en 8.000 euro. Daarnaast voorzien we ook jaarlijks 2.500 euro voor publiciteit van eventuele vervangende aanwervingen.

Onder de noemer van GBB- voorzien we in 2023 en in 2024 ook een kost voor de uitgave van een permanente omgevingsvergunning zodat er niet bij elke gelegenheid een nieuwe individuele vergunning moet worden aangevraagd. Kostprijs is 6.000 euro en wordt voor beide jaren voorzien omdat we thans niet kunnen inschatten wanneer we de kost budgettair effectief moeten voorzien.

Er werd aan Schaubroeck gevraagd om een nieuwe berekening op te maken van de presentiegelden. Voor 2023 hoeft er geen aanpassing te gebeuren, wel voor 2024 (+5.750 euro) en 2025 (+6.500 euro). Daarnaast zijn er ook nog wat kleinere aanpassingen.

2023	2024	2025
-1.640	18.250	31.500

- **Kosten gebouw**

De kosten voor onderhoud en onderhoudswerken aan het gebouw moeten licht naar boven worden bijgesteld naar aanleiding van de werkelijke kosten in 2023. We trekken door de lijn door voor 2024 en 2025.

2023	2024	2025
-4.100	-4.100	-4.100

- **Personeelskosten**

De kosten voor de directeur werden in het MJP 2023 aangepast volgens de laatste kosten die hieraan nog verbonden waren in januari. De kost voor 2023 bedroeg ongeveer 91.000 euro minder dan verwacht.

Wat de resterende jaren betreft, bij de aanpassing van het MJP van 2022 werd de loonkost van de directeur geschrapt voor de jaren 2024 en 2025 wegens het organigram van het gemeentebestuur dat toen ging gelden.

Op heden werd dit door de gemeente opnieuw geëvalueerd waardoor de kost voor een directeur opnieuw ten laste komt van het AG Bredene. De kostenraming werd opgemaakt door Schaubroeck.

De totale kost voor 2024 werd 109.000 EUR te weinig begroot. Bovendien is de loonkost met 20 % gestegen.

2023	2024	2025
91.000	-109.000	-111.000

Conclusie

Op basis van voorgaande aanpassingen krijgen we volgende (afgeronde) impact op de toegekende werkingstoelage vanwege de gemeente Bredene.

	2023	2024	2025	2026
MJPA 2022	-117.000	2.000	-10.000	
Aanp. 2023	80.000	-122.000	-106.000	
MJPA 2023	-37.000	-120.000	-116.000	
Exploit.subsidie	748.234,00	856.423,24	844.925,25	848.210,60

Tussenkomsten

Sophie Roobrouck wijst op de hoge kosten. Voorzitter Lynneel meldt dat het AGB geconfronteerd wordt met tal van herstellingswerken.

stemmen

Er zijn 8 stemgerechtigde leden aanwezig
Met 8 stemmen

Besluit

De raad van bestuur beslist om het meerjarenplan 2020-2026 aan te passen.
De BBC-documenten in bijlage maken integrerend deel uit van de beslissing.

Punt 3: Herziening rechtspositieregeling**Bevoegdheid**

- Artikel 25 van de statuten
- artikel 186 §1 van het Decreet Lokaal Bestuur
- artikel 239 van het Decreet Lokaal Bestuur

Juridische grond

- Wet d.d. 19/12/1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheden de vakbonden van haar personeel en latere wijzigingen
- Koninklijk Besluit d.d. 28/09/1984 tot uitvoering van de wet d.d. 19/12/1974 en latere wijzigingen
- artikels 171 §4 (voontwerp rechtspositieregeling algemeen directeur en managementteam) en 186 §1 (vaststelling rechtspositieregeling door de gemeenteraad) van het Decreet Lokaal Bestuur
- Besluit van de Vlaamse regering d.d. 20/01/2023 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel van het gemeentepersoneel en latere wijzigingen

Verwijzingsdocumenten

- beslissing van de gemeenteraad d.d. 19/12/2022 houdende opheffen en opnieuw vaststellen van de formatie, het organogram/organisatiestructuur en de rechtspositieregeling
- beslissing van de gemeenteraad d.d. 27/03/2023 houdende opheffen en opnieuw vaststellen van de rechtspositieregeling □ beslissing van het managementteam d.d. 07/06/2023 houdende principiële beslissing aanpassing RPR gemeente en OCMW
- beslissing van het college van burgemeester en schepenen d.d. 12/06/2023 houdende principiële goedkeuring betreffende de wijzigingen RPR gemeente
- protocol basisonderhandelingscomité (BOC) d.d. 26/06/2023
- beslissing van de gemeenteraad rechtspositieregeling d.d. 26/06/2023
- beslissing van de raad van bestuur van 15/02/2023 houdende de vaststelling van de rechtspositieregeling

Feiten, context en argumentatie

- Aan de RvB wordt voorgesteld om de onderstaande wijzigingen aan de rechtspositieregeling goed te keuren:
- De RvB is bevoegd voor de vaststelling van de bepalingen van de RPR. Een wijziging van de RPR gebeurt op basis van het voorontwerp opgesteld door de algemeen directeur in overleg met het managementteam. De vaststelling van de RPR dient voorafgaand aan de RvB voorgelegd te worden aan de vakorganisaties.
- Op 20/01/2023 heeft de Vlaamse regering het nieuwe rechtspositiebesluit definitief goedgekeurd. Dit rechtspositiebesluit werd op 08/03/2023 gepubliceerd in het Belgisch staatsblad en is hierdoor sinds 18/03/2023 in werking getreden.
- Het nieuwe rechtspositiebesluit biedt de mogelijkheid om interne mobiliteit toe te passen voor zowel gemeente, de autonome gemeentebedrijven als het OCMW.

- Op heden was het enkel mogelijk om interne mobiliteit toe te passen binnen eenzelfde juridische entiteit en externe mobiliteit toe te passen over de juridische entiteiten van het lokaal bestuur Bredene heen, waardoor een vast benoemde medewerker het statuut verliest indien men via externe mobiliteit deelneemt aan een selectieprocedure.
- Het nieuwe RPR BVR maakt het mogelijk om interne mobiliteit toe te passen over entiteiten binnen hetzelfde grondgebied. Waardoor interne mobiliteit mogelijk gemaakt wordt tussen gemeente Bredene, OCMW Bredene en het autonome gemeentebedrijf.
Door de definitie van interne mobiliteit te wijzigen behouden medewerkers hun statuut indien men heraangesteld wordt in een functie door middel van interne personeelsmobiliteit.
- Eveneens maakt het nieuwe RPR BVR het mogelijk voor medewerkers die niet met een uitgebreide selectieprocedure in dienst traden, maar reeds vijf jaar in dienst zijn, deel te nemen aan de procedure van interne personeelsmobiliteit.
- Om de drempel voor medewerkers van het lokaal bestuur Bredene om deel te nemen aan selectieprocedures binnen entiteiten van het lokaal bestuur Bredene zo laag mogelijk te houden, wordt er aan de gemeenteraad voorgesteld om de rechtspositieregeling voor die bepaalde artikels aan te passen.
- Deze aanpassing werd voorgelegd op het basisonderhandelingscomité (BOC) d.d. 26/06/2023.
- Aan de raad van bestuur wordt voorgesteld de artikelen in:
 - hoofdstuk XIII. De vervulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit (artikel 130 - 136) te wijzigen;
 - hoofdstuk XV. Gezamenlijke selecties en gemeenschappelijke wervingsreserve (artikel 149 en 150) te wijzigen;
 - hoofdstuk XIV. De vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit (artikel 137 - 148) te schrappen.

Hoofdstuk XIII. De vervulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit

Afdeling I. Algemene bepalingen

Art. 130. §1. Onder interne personeelsmobiliteit voor de vervulling van een vacature wordt verstaan: de heraanstelling van een personeelslid in een ~~vacante betrekking van de personeelsformatie die in dezelfde graad of in een andere graad van dezelfde rang is ingedeeld~~ **functie in een graad, die niet hoger is ingedeeld dan de graad van het personeelslid.**

§2. Voor de deelname aan een procedure van interne personeelsmobiliteit komen de volgende personeelsleden **van zowel de gemeente, de autonome gemeentebedrijven als het OCMW** in aanmerking:

1° ~~de vast aangestelde statutaire personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand en zich niet in knipperlichttraject bevinden;~~

2° ~~de contractuele personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:~~

- ~~a) ze zijn na 01/01/2009 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in Titel II (De loopbaan), hoofdstuk II en III,~~
- ~~b) ze zijn voor 01/01/2009 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen,~~

~~c) ze bevinden zich niet in een knipperlichttraject.~~

- 1. de personeelsleden die zijn aangesteld na een selectieprocedure als vermeld in Titel II hoofdstuk II en III.**
- 2. de personeelsleden die op 18 maart 2023 gedurende ten minste 5 jaar werkzaam zijn in het bestuur.**

De in aanmerking komende personeelsleden dienen aan de overige voorwaarden te voldoen.

~~§3. Het directiecomité beoordeelt de geldigheid van de ingediende kandidaturen.~~

~~Alleen kandidaten die voldoen aan de voorwaarden, worden toegelaten tot de selectieprocedure. Voor de aanvang van de selectieprocedure worden de kandidaten die niet tot de selectieprocedure worden toegelaten er schriftelijk van op de hoogte gebracht dat ze geweigerd zijn, met vermelding van de reden daarvoor.~~

Art. 131. Het directiecomité beslist over de heraanstelling. De heraanstelling is niet tijdelijk, maar definitief.

De bepalingen over de proeftijd zijn niet van toepassing na een procedure van interne personeelsmobiliteit.

Afdeling II. De voorwaarden en de procedures voor de interne personeelsmobiliteit

Art. 132. De kandidaten moeten ten minste:

- 1° een minimale graadanciënniteit van **één jaar** hebben;
- 2° zich niet bevinden in een knipperlichttraject;
- ~~3° voldoen aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiebeschrijving;~~
- 4° zo nodig, voldoen aan de diplomavereiste voor de functie.

Art. 133. §1. Het directiecomité brengt de personeelsleden schriftelijk tegen ontvangstbewijs van de interne vacature op de hoogte en doet een oproep tot kandidaatstelling.

De personeelsleden die vanwege hun afwezigheid geen kennis kunnen nemen van de vacature binnen de termijn nodig voor de indiening van de kandidaturen, worden op de hoogte gebracht van de vacature.

§2. Het vacaturebericht omvat de omschrijving van de functie, het dienstverband, de salarisschaal, de voorwaarden, de wijze en het tijdstip waarop de kandidaturen dienen ingediend.

§3. Tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens **zeven** kalenderdagen. De voorzitter van het directiecomité bepaalt de termijn voor de indiening van de kandidaturen rekening houdend met die algemeen geldende minimale termijn. Als met toepassing van het tweede lid de bekendmaking per post gebeurt, dan geldt de datum van de verzending per post voor alle kandidaten als datum van bekendmaking van de vacature.

De datum van de verzending van de kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend. Voor de datum van verzending

geldt, naargelang van het geval, de datum van de poststempel of van het mailbericht.

Het personeelslid krijgt in elk geval een ontvangstbewijs van zijn kandidatuur.

§4 Het directiecomité beoordeelt de geldigheid van de ingediende kandidaturen.

Alleen kandidaten die voldoen aan de voorwaarden, worden toegelaten tot de selectieprocedure. Voor de aanvang van de selectieprocedure worden de kandidaten die niet tot de selectieprocedure worden toegelaten er schriftelijk van op de hoogte gebracht dat ze geweigerd zijn, met vermelding van de reden daarvoor.

Art. 134. De algemene bepalingen vastgesteld in artikel 13 tot en met 23 over de selectieprocedure bij aanwerving, zijn van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor een procedure van interne personeelsmobiliteit:

- ***in afwijking van artikel 18 §1 een selectietechniek kan volstaan;***
- ***de selectiecommissie samengesteld wordt volgens de regels vastgesteld in artikel 14 §1, uitgezonderd 2° en 3°.***

~~De vacature kan vervuld worden door functiewijziging of door graadverandering.~~

~~Bij functiewijziging komen de kandidaten in aanmerking die in dezelfde graad zijn aangesteld als de graad van de vacante functie.~~

~~Bij graadverandering komen de kandidaten in aanmerking die een andere graad bekleden van dezelfde rang.~~

Art. 135.

(niet van toepassing)

~~§1. Als de functie vervuld wordt door functiewijziging, dan worden de kandidaten onderworpen aan een gestructureerd interview door een selectiecommissie die nagaat of de kandidaat voldoet aan de competentievereisten voor de vacante functie.~~

~~De selectiecommissie wordt samengesteld volgens de regels vastgesteld in artikel 14 §1, ***uitgezonderd 2° en 3°***, en functioneert in overeenstemming met de bepalingen van artikel 15 en 16.~~

~~Het interview is onder meer gebaseerd op:~~

- ~~1° de selectiecriteria, afgeleid van de functiebeschrijving voor de vacante functie;~~

~~De selectiecommissie formuleert op basis van het interview een conclusie over de geschiktheid of de ongeschiktheid van de kandidaten en stelt een rangorde van geschikt bevonden kandidaten voor.~~

~~§2. Als de functie vervuld wordt door graadverandering, dan worden de kandidaten onderworpen aan een selectieprocedure die bestaat uit:~~

- ~~1° een gestructureerd interview, gebaseerd op de selectiecriteria, afgeleid van de functiebeschrijving voor de vacante functie;~~
- ~~2° naargelang van de aard van de functie, ofwel:~~
 - ~~a) een psychotechnische proef;~~

- b) een of meer specifieke vaardigheidstests, al dan niet met behulp van een assessment;
- c) een praktische proef;
- d) een schriftelijke proef, afgestemd op de functie.

Het directiecomité bepaalt de keuze uit de mogelijkheden in punt 2°.

~~§3. Als de vacante functie zowel door functiewijziging als door graadverandering toegankelijk is, dan is §2 van toepassing voor de wijze waarop nagegaan wordt of de kandidaten voldoen aan de competentievereisten voor de functie.~~

Art. 136. §1. *Het heraangestelde personeelslid ontvangt het salaris dat verbonden is aan die graad.*

~~Het personeelslid behoudt na de heraanstelling in een andere functie, ongeacht of die tot dezelfde of tot een andere graad behoort, de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige functie.~~

~~Het personeelslid dat heraangesteld wordt in een functie waarmee een andere functionele loopbaan met andere salarisschalen verbonden is, behoudt zijn schaalanciënniteit en wordt met die schaalanciënniteit ingeschaald in de overeenstemmende salarisschaal van de nieuwe functionele loopbaan. Het personeelslid dat als gevolg van die inschaling een lager jaarsalaris zou krijgen, behoudt zijn vorige jaarsalaris op persoonlijke titel zolang dat gunstiger is.~~

~~De graadanciënniteit wordt na een graadverandering vastgesteld op basis van een vergelijking van de diensten in de vorige graad met de voorwaarden en met het functieprofiel van de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt op een wijze als bepaald in artikel 108.~~

§2. Een vast aangesteld statutair personeelslid dat via interne mobiliteit of externe mobiliteit in een contractuele functie aangesteld wordt, behoudt ook in de contractuele functie ten persoonlijke titel zijn statutair dienstverband.

(Hoofdstuk XIV. De vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit)

Afdeling I. Toepassingsgebied en algemene bepalingen

**Artikel 137
(niet van toepassing)**

~~Deze afdeling is van toepassing op personeelsleden van de eigen gemeente, het eigen OCMW en het eigen AGB.~~

**Artikel 138
(niet van toepassing)**

~~De externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden van de in artikel 137 vermelde overheden wordt verwezenlijkt op de volgende manieren:~~

~~1° door deelname aan de bevorderingsprocedure;~~

~~2° door deelname aan de procedure voor interne personeelsmobiliteit.~~

~~Bij de toepassing van de externe personeelsmobiliteit worden dus niet alleen personeelsleden in dienst bij de gemeente uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de vacante betrekking, maar ook de personeelsleden bedoeld in artikel 137~~

Artikel 139**(niet van toepassing)**

~~De externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden van de in artikel 137 vermelde overheden is enkel van toepassing op de volgende betrekkingen:~~

~~1° de statutaire betrekkingen;~~

~~2° de bestendige contractuele betrekkingen op de personeelsformatie van de gemeente. De procedure van externe personeelsmobiliteit is niet van toepassing op de betrekkingen van secretaris en financieel beheerder.~~

Artikel 140**(niet van toepassing)**

~~De volgende personeelsleden kunnen zich kandidaat stellen voor deelname aan de bevorderingsprocedure of voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit voor een vacature:~~

~~1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden, die aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de bevorderingsvoorwaarden, respectievelijk de voorwaarden voor de procedure van de interne personeelsmobiliteit voldoen, ongeacht hun administratieve toestand; BOHC 13/02/2014 en zich niet in een knipperlichttraject bevinden.~~

~~2° de contractuele personeelsleden die aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de bevorderingsvoorwaarden, respectievelijk de voorwaarden voor de procedure van de interne personeelsmobiliteit voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:~~

~~a) ze zijn na 01/01/2009 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in Titel II (loopbaan), hoofdstuk II en III;~~

~~b) ze zijn voor 01/01/2009 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen;~~

~~c) zich niet in een knipperlichttraject bevinden.~~

Afdeling II. Procedure en voorwaarden**Artikel 141****(niet van toepassing)**

~~De beslissing dat een beroep gedaan wordt op externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden van de in artikel 137 vermelde overheden, wordt meegedeeld aan die andere overheden, samen met het verzoek aan die andere overheden om de vacature intern bekend te maken.~~

Artikel 142**(niet van toepassing)**

~~De regels over het vacaturebericht, over de wijze van kandidaatstelling en over de termijn voor de kandidaatstelling die van toepassing zijn bij de bevorderingsprocedure en bij de procedure van interne personeelsmobiliteit, zijn ook van toepassing bij de procedure van externe personeelsmobiliteit.~~

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

Artikel 143**(niet van toepassing)**

~~Kandidaten van een andere overheid moeten op dezelfde wijze als kandidaten van de eigen overheid:~~

~~1° slagen voor de selectieprocedure bij deelname aan de bevorderingsprocedure;~~

~~2° aantonen dat ze voldoen aan de competentievereisten voor de vacante betrekking bij deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit.~~

~~Afdeling III. De aanstelling van het personeelslid dat overkomt van een andere overheid~~

~~Artikel 144~~

~~(niet van toepassing)~~

~~De geselecteerde kandidaat die overkomt van een andere overheid, wordt aangesteld in de betrekking waarvoor hij zich kandidaat gesteld heeft. De kandidaat voor een statutaire betrekking wordt in statutair dienstverband aangesteld. De kandidaat voor een contractuele betrekking wordt in contractueel dienstverband aangesteld.~~

~~Artikel 145~~

~~(niet van toepassing)~~

~~Het directiecomité bezorgt een kopie van de aanstellingsbeslissing aan de overheid van herkomst van de kandidaat.~~

~~Het directiecomité bepaalt de datum of de termijn van indiensttreding van het geselecteerde personeelslid.~~

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

~~Afdeling IV. Administratieve anciënniteiten en andere arbeidsvoorwaarden~~

~~Artikel 146~~

~~(niet van toepassing)~~

~~§1. Het personeelslid dat overkomt van een andere overheid als gevolg van deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit behoudt na zijn aanstelling in de nieuwe betrekking de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige betrekking, als met de nieuwe betrekking dezelfde functionele loopbaan verbonden is. Als het personeelslid aangesteld wordt in een betrekking van dezelfde rang waarmee een andere functionele loopbaan met andere salarisschalen verbonden is, dan behoudt het zijn schaalanciënniteit en wordt het met die schaalanciënniteit ingeschaald in de daarmee overeenstemmende salarisschaal van de nieuwe functionele loopbaan.~~

~~§2. Het personeelslid dat overkomt van een andere overheid als gevolg van deelname aan de bevorderingsprocedure krijgt na zijn aanstelling in de nieuwe betrekking de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan die verbonden is met de nieuwe betrekking. De schaalanciënniteit begint opnieuw vanaf nul te lopen.~~

~~De regeling van de gegarandeerde salarisverhoging bij bevordering naar een graad van een hoger niveau is ook van toepassing op het personeelslid dat als gevolg van een bevordering naar een graad van een hoger niveau overkomt van een andere overheid.~~

~~§3. In afwijking van paragraaf 1 wordt ervaring in de privésector of als zelfstandige die bij de andere overheid gevaloriseerd werd in de schaalanciënniteit, alleen gevaloriseerd in de schaalanciënniteit voor zover die valorisatieregeling ook bestaat voor het eigen personeel.~~

~~Ervaring in de privésector of als zelfstandige die bij de andere overheid gevaloriseerd werd in de geldelijke anciënniteit, wordt alleen gevaloriseerd~~

~~in de geldelijke anciënniteit voor zover die valorisatieregeling ook bestaat voor het eigen personeel.~~

Artikel 147

(niet van toepassing)

~~De niveau-anciënniteit en de dienstanciënniteit die het personeelslid verworven had bij de andere overheid, worden volledig in aanmerking genomen voor de vaststelling van de niveau-anciënniteit en de dienstanciënniteit.~~

~~De regels voor de vaststelling van de graadanciënniteit na aanstelling in een andere graad bij de toepassing van de procedure van interne personeelsmobiliteit zijn ook van toepassing op het personeelslid dat overkomt van de andere overheid en dat aangesteld wordt in een andere graad. Na bevordering neemt de graadanciënniteit in de nieuwe graad een aanvang.~~

Artikel 148

(niet van toepassing)

~~Het personeelslid dat overkomt van een andere overheid, is onderworpen aan de regels over de jaarlijkse vakantie, de feestdagen en de andere verloven en afwezigheden die gelden bij de overheid waar het aangesteld wordt. Er zijn geen overgangsbepalingen van toepassing.~~

~~De regels over het ziektekrediet bij de overheid waarbij het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt aangesteld, zijn van toepassing, met dien verstande dat de jaren dienstactiviteit en de al opgenomen ziekteperioden bij de andere overheid, meegerekend worden voor de vaststelling van het aantal dagen ziektekrediet.~~

Hoofdstuk XV. Gezamenlijke selecties en gemeenschappelijke wervingsreserve

Afdeling I. Toepassingsgebied en algemene bepalingen

Art. 149

De aanstellende overheden van de gemeente en haar OCMW kunnen - bij de toepassing van de aanwervingsprocedure, van de bevorderingsprocedure, of van de procedure van ~~externe~~ **interne** personeelsmobiliteit - samen, onder de hierna vermelde voorwaarden, selectieprocedures organiseren voor vacatures in functies die zowel bestaan bij de gemeente als bij het OCMW. De aanstellende overheden van de gemeente en haar AGB kunnen - bij de toepassing van de aanwervingsprocedure, van de bevorderingsprocedure, of van de procedure van ~~externe~~ **interne** personeelsmobiliteit - samen, onder de hierna vermelde voorwaarden, selectieprocedures organiseren voor vacatures in functies die zowel bestaan bij de gemeente als bij haar AGB.

Besluit

Enig artikel

De raad van bestuur beslist om de rechtspositieregeling, zoals laatst vastgesteld door de raad van bestuur in zitting d.d. 15/02/2023, te wijzigen zoals vermeld in het document in bijlage 1 (de doorhaalde tekst wordt geschrapt en de geelgedrukte tekst wordt toegevoegd). Dit document maakt integrerend deel uit van dit besluit.

Punt 4: Mededelingen en vragen**Bevoegdheid**

-
- Artikel 18 van de statuten

Besluit

Enig artikel**Mededelingen en vragen:**

- Volgende vergadering: 20 december om 18.00 u
- Voorzitter Lynneel meldt dat Anja Van Eylen aangesteld werd als coördinator MEC Staf Versluys.
- Voorzitter Lynneel geeft duiding rond de opmaak van het bestek voor het aanstellen van een drankenleverancier en over de situatie van de herbruikbare bekken.

Anja Van Eylen
secretaris

Alain Lynneel
voorzitter