

Algemene aanwervingsvoorwaarden

1. U genoot een universitaire opleiding (of gelijkgesteld) en hebt deze aangevuld met minstens 5 jaar leidinggevende ervaring, verworven in de laatste 10 jaar, of u hebt 10 jaar nuttige professionele ervaring. Voor interne kandidaten die reeds tot een niveau A of een gelijkgesteld niveau behoren, gelden deze diplomavooraanwaarden niet.

2. U slaagt voor de selectieproeven die in het kader van deze aanwervingsprocedure worden georganiseerd.

Ons aanbod :

— Een inhoudelijk uiterst boeiende en maatschappelijk belangrijke job met veel verantwoordelijkheid.

— Aan de functie van leidend ambtenaar is salarisschaal A311 verbonden. Het brutojaarloon zal zich, afhankelijk van de ervaring, situeren tussen 71.934 en 90.055 euro (exclusief eindejaarspremie en vakantiegeld), aangevuld met een hospitalisatieverzekering en een dienstwagen.

— Een mandaatfunctie voor een periode van 6 jaar (in principe eenmaal hernieuwbaar) die zich voor externe kandidaten vertaalt in een contract van onbepaalde duur.

Kandidaatstelling : U kunt deelnemen aan de selectieprocedure door op www.jobpunt.be de gestructureerde vragenlijst te downloaden en ingevuld terug te sturen vóór 20 april 2006, naar Jobpunt Vlaanderen, Interleuvenlaan 62, zone 2, 3001 Heverlee, of topfuncties@jobpunt.be. U kunt dit document en de uitgebreide aanwervingsvoorwaarden ook telefonisch opvragen bij Bea Abts, 016-39 47 43. De uitgebreide aanwervingsvoorwaarden kunt u ook terugvinden op de website van het *Belgisch Staatsblad*. Indien u de uitgebreide functiebeschrijving wenst te ontvangen, neemt u contact op met de Kennis- en Beloningsbeleid, beloningsbeleid@vlaanderen.be. Voor meer informatie over het beleidsdomein Cultuur, Jeugd, Sport en Media raadpleegt u de website www.vlaanderen.be/bbb (mijn beleidsdomein).

(Dit bericht vernietigt en vervangt datgene verschenen in het Belgisch Staatsblad van 4 april 2006, blz. 18857.)

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

[2006/35509]

Gemeentelijke stedenbouwkundige verordening

ASSE. — Het college van burgemeester en schepenen van de gemeente Asse brengt, overeenkomstig artikel 55, § 2 van het decreet van 18 mei 1999 houdende de organisatie van de ruimtelijke ordening, ter kennis van de bevolking dat de gemeentelijke stedenbouwkundige verordening met betrekking tot nachtwinkels werd vastgesteld door de gemeenteraad in zitting van 26 januari 2006 en werd goedgekeurd door de bestendige deputatie van de provincie Vlaams-Brabant in vergadering van 9 maart 2006.

De stedenbouwkundige verordening treedt in werking tien dagen na publicatie in het *Belgisch Staatsblad*. De stedenbouwkundige verordening ligt ter inzage op het gemeentehuis, Gemeenteplein 1, 1730 Asse, tijdens de openingsuren.

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

Departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw

[C - 2006/35528]

17 MAART 2006. — Omzendbrief BA 2006/05 betreffende : — het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, artikelen 102 tot en met 117, personeel; — Provinciedecreet van 9 december 2005, artikelen 98 tot en met 113, personeel (inwerkingtreding op 1 januari 2006)

Aan de provinciegouverneurs.

Ter kennisgeving aan :

- de colleges van burgemeester en schepenen;
- de leden van de gemeenteraden;
- de leden van de bestendige deputaties van de provincieraden;
- de leden van de provincieraden;
- de raden van bestuur van de autonome gemeentebedrijven;
- de politiezones.

1. Meer duidelijkheid over de toepassing op dit ogenblik van de in werking zijnde bepalingen omtrent het gemeente- en het provinciepersoneel

Op 1 januari 2006 zijn onder meer de artikelen 102 tot en met 117 van het gemeentedecreet en de artikelen 98 tot en met 113 van het provinciedecreet in werking getreden. Deze artikelen betreffen het personeel van de gemeenten en de provincies, in het bijzonder de personeelsformaties, de rechtspositie van het personeel en bijzondere bepalingen betreffende het bestuurlijk toezicht inzake de vaststelling of de wijziging van de personeelsformatie.

De toepassing van bovenvermelde artikelen blijkt in de praktijk aanleiding te geven tot enige onzekerheid omdat andere bepalingen uit de decreten, die er nochtans mee verband houden, nog niet in werking zijn getreden, zoals de artikelen 75 tot en met 101 van het gemeentedecreet inzake de gemeentelijke diensten en de artikelen 73 tot en met 97 van het provinciedecreet inzake de provinciale diensten. Daarnaast konden sommige aangekondigde uitvoeringsbesluiten nog niet worden afgekondigd.

Meer in het bijzonder bepaalt artikel 116 van het gemeentedecreet dat de Vlaamse Regering de minimale voorwaarden vaststelt voor, onder meer, de personeelsformatie en de rechtspositieregeling.

De voorbereiding van dit uitvoeringsbesluit gebeurt, zoals wettelijk voorzien, in overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers en de werkgevers in het daartoe bevoegde Comité C1. Met deze gesprekspartners is afgesproken dat het besluit tot stand komt in de loop van 2006.

Deze omzendbrief brengt verduidelijkingen aan omtrent de concrete toepassing op dit ogenblik van de bovenvermelde artikelen.

2. Toepassingsgebied

De titel Personeel van het gemeentedecreet en de titel Personeel van het provinciedecreet zijn van toepassing op het voltallige personeel, dus zowel op het personeel in statutair dienstverband als op het personeel in dienst genomen krachtens de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Voor de gemeentesecretaris, de eventuele adjunct-gemeentesecretaris en de gemeentelijke financieel beheerder, en ook voor de samenstelling en de werking van het managementteam, gelden in sommige gevallen andere en/of bijkomende specifieke bepalingen, die terug te vinden zijn Titel II, hoofdstuk V van het gemeentedecreet. Dit hoofdstuk is nog niet van kracht.

Verder verwijst het gemeentedecreet in zijn artikel 102 ook nog in algemene zin naar mogelijke andere toepasselijke voorschriften die door of krachtens andere wettelijke of decretale bepalingen zijn vastgesteld.

Dit is onder meer een verwijzing naar de nog niet opgeheven bepalingen van de Nieuwe Gemeentewet omtrent bijvoorbeeld de graden van secretaris en ontvanger.

Voor de provinciegriffier, de provinciale financieel beheerder en het managementteam zullen in de toekomst eveneens bijkomend ook de bepalingen van Titel II, hoofdstuk VI van het provinciedecreet van kracht worden. Maar ook hier geldt dat dit nu nog niet het geval is, en dat voor het overige eveneens moet worden rekening gehouden met mogelijke andere wettelijke of decretale bepalingen die vandaag niet, noch expliciet noch impliciet, zijn opgeheven.

3. De personeelsformatie

De samenstelling van de personeelsformaties wordt geregeld door de nieuwe bepalingen van artikel 103 van het gemeentedecreet en artikel 99 van het provinciedecreet, die van toepassing zijn vanaf 1 januari 2006.

In artikel 116 van het gemeentedecreet en artikel 112 van het provinciedecreet wordt bepaald dat de Vlaamse Regering voor de personeelsformatie nog minimale voorwaarden zal vaststellen. De Vlaamse Regering kan dus zelf een kader aangeven en bepalen tot op welke hoogte de personeelsformaties al dan niet gestandaardiseerd worden. Zoals gesteld overlegt de Vlaamse Regering over deze aangelegenheid in het Comité C1.

4. De rechtspositie van het personeel

De algemene regel dat het overheidspersoneel in principe statutair in dienst wordt genomen en contractuele tewerkstelling alleen krachtens uitzonderingsbepalingen mogelijk is, werd uitdrukkelijk geformuleerd in de artikelen 104 van het gemeentedecreet en 100 van het provinciedecreet.

De tweede paragraaf van deze artikelen heeft wettelijk vastgelegd in welke gevallen kan worden gebruik gemaakt van niet-statutaire tewerkstelling.

Deze bepalingen vereisen geen verdere uitvoeringsmaatregelen om toepasbaar te zijn.

De derde paragraaf van nog altijd dezelfde artikelen regelt de eventuele, niet-verplichte, toewijzing van personeel als kabinets- of fractiepersoneel voor de burgemeester of de schepenen, of van de fracties in de gemeenteraad.

In dit geval bepalen het gemeente- en het provinciedecreet wel uitdrukkelijk dat de Vlaamse Regering de grenzen en de nadere regels moet bepalen. In afwachting van de vaststelling van deze regels is het dus aangewezen dat de besturen enige terughoudendheid aan de dag leggen.

Het ligt in mijn bedoeling de vereiste uitvoeringsbesluiten zo spoedig mogelijk uit te vaardigen.

5. De rechtspositieregeling

De gemeenteraad en de provincieraad krijgen in het gemeentedecreet en het provinciedecreet uitdrukkelijk de opdracht de rechtspositieregeling van hun personeel vast te stellen. Dit is niet fundamenteel verschillend van de toestand vandaag, gelet op de artikelen 117 van de Nieuwe Gemeentewet en 65 van de Provinciewet.

Nieuw is wel de gedetailleerde lijst van wat er moet worden geregeld. In de praktijk zal dit echter evenmin aanleiding kunnen geven tot onoverkomelijke problemen, vermits het quasi volledig gaat over aangelegenheden die de besturen ook nu reeds regelen in hun bestaande statuten en reglementen voor het statutair en het contractueel personeel. Waar de bestaande regelingen afwijken van dwingende bepalingen van de decreten, moeten de huidige statuten en reglementen natuurlijk onmiddellijk worden aangepast. De in het decreet bepaalde regels hebben vanzelfsprekend voorrang op de lokale regelingen die daarmee niet strijdig mogen zijn. Zo bepalen het gemeentedecreet en het provinciedecreet bijvoorbeeld dat alle personeelsleden steeds op proef worden aangesteld.

De reeds vermelde artikelen 116 van het gemeentedecreet en 112 van het provinciedecreet kondigen eveneens aan dat de Vlaamse Regering minimale voorwaarden zal opleggen voor de rechtspositieregeling van het personeel.

Opnieuw geldt de bemerking dat deze voorwaarden zo spoedig mogelijk zullen worden opgenomen in een besluit van de Vlaamse Regering, en dat in afwachting de juridische toestand blijft zoals voorheen. De besturen worden geacht een deugdelijke en volledige rechtspositieregeling op te stellen voor hun personeel. Hierbij kunnen, zoals voorheen, de afspraken in de diverse sectorale akkoorden uiteraard als uitgangspunt dienen.

6. Aanstelling, ontslag en eedaflegging van het personeel

De bevoegdheidsregeling inzake aanstelling en ontslag en de verplicht te gebruiken formule voor de eedaflegging geven blijkbaar aanleiding tot enige onzekerheid bij de besturen en hun raadgevers.

Artikel 106 van het gemeentedecreet bepaalt volgens sommigen dat het college van burgemeester en schepenen bevoegd is voor de aanstelling en het ontslag van de personeelsleden, en dat deze bepaling overeenkomt met artikel 57, § 2, 2^o van hetzelfde decreet, maar dat dit laatste artikel nog niet van kracht is.

Het gemeentedecreet bepaalt echter dat het college van burgemeester en schepenen bevoegd is BEHOUDENS in de gevallen waarin de wet of het decreet die bevoegdheid aan de gemeenteraad opdragen.

Vermits artikel 57, § 2, 2°, nog niet van kracht is, en logischerwijze artikel 149 van de Nieuwe Gemeentewet nog niet werd opgeheven, op basis van de artikelen 302 en 313 § 1 van het gemeentedecreet, is op dit ogenblik de bevoegdheid voor het aanstellen en het ontslag van het personeel nog altijd bepaald door artikel 149 van de Nieuwe Gemeentewet. Bijgevolg is de gemeenteraad nog altijd bevoegd. De gemeenteraad kan die bevoegdheid facultatief opdragen aan het college van burgemeester, behalve in de bij de wet voorziene uitzonderingsgevallen.

De toestand blijft dus ongewijzigd zoals voorheen, tot op het ogenblik dat artikel 57, § 2, 2° van het gemeentedecreet van kracht wordt en tegelijkertijd artikel 149 van de Nieuwe Gemeentewet zal worden opgeheven.

Voor de provincies is de regeling precies dezelfde, en is de bevoegdheid tot aanstellen en tot ontslag van het personeel dus voorlopig nog steeds geregeld zoals voorheen. Ook hier geldt dat het desbetreffende artikel, in dit geval artikel 102 van het provinciedecreet in zijn geheel moeten worden gelezen met inbegrip van het wettelijk voorbehoud inzake de bevoegdheid van de deputatie tot aanstellen en tot het ontslaan van personeel.

De laatste alinea van artikel 106 van het gemeentedecreet en van artikel 102 van het provinciedecreet bepalen een nieuwe procedure en een nieuwe formule bij eedaflegging. Deze bepalingen zijn zonder voorbehoud nu reeds van kracht voor het in deze artikelen bedoelde personeel.

Deze artikelen zijn volgens het gemeentedecreet en het provinciedecreet echter niet van kracht voor de gemeentesecretarissen, de provinciegriffiers en de financieel beheerders. Voor deze personeelsleden omvatten de artikelen 77 van het gemeentedecreet en 75 van het provinciedecreet, al naar gelang het geval, een eigen regeling. Deze artikelen zijn echter nog niet in werking getreden, zodat voor de secretarissen, de griffiers en de ontvangers op dit ogenblik nog beroep moet worden gedaan op de bestaande regelingen krachtens de Nieuwe Gemeentewet en de Provinciewet.

7. Deontologische rechten en plichten

Voortaan geldt er een meer omstandige en meer consistente omschrijving van de onderwerpen waaraan de besturen aandacht moeten besteden inzake deontologie.

De besturen kunnen ook deze artikelen nu reeds toepassen. Indien de toekomstige uitvoeringsbesluiten van de Vlaamse Regering in de toekomst ook hier een concreet kader voor zouden aanreiken, is het uiteraard niet uitgesloten dat sommige besturen later eventueel sommige van hun eigen bepalingen moeten bijsturen. Indien besturen voorlopig blijven stilzitten in dit verband, kunnen alleen de eventuele bestaande plaatselijke reglementen en de algemene bepalingen van de decreten worden ingeroepen.

De besturen moeten nagaan of hun bestaande regeling niet in strijd is met de decretale voorschriften en minimaal voldoet aan de dwingende bepalingen.

8. De evaluatie van het personeel

Voorheen waren alle plaatselijke evaluatieprocedures geregeld op basis van de afspraken in de sectorale akkoorden. Het gemeentedecreet en het provinciedecreet hebben het principe van de evaluatie van de personeelsleden decretaal verankerd.

In afwachting van de nauwkeurige omschrijving door de Vlaamse Regering van de minimale voorwaarden omtrent de evaluatie van het personeel is het niet nodig dat de besturen de bestaande procedures op dit ogenblik wijzigen.

Conform artikel 115 van het gemeentedecreet worden de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris en de financieel beheerder echter geëvalueerd door een bijzondere gemeenteraadscommissie, samengesteld overeenkomstig artikel 39, § 3.

Conform artikel 111 van het provinciedecreet worden de provinciegriffier en de financieel beheerder echter geëvalueerd door een bijzondere provincieraadscommissie, samengesteld overeenkomstig artikel 39, § 3.

De financieel beheerder van de gemeente wordt gelijkgesteld met de gemeenteontvanger, vermeld in artikel 23 van de Nieuwe Gemeentewet.

De financieel beheerder van de provincie wordt gelijkgesteld met de provincieontvanger, vermeld in artikel 113bis, § 1 van de Provinciewet.

9. De externe mobiliteit

Het gemeentedecreet en het provinciedecreet geven de Vlaamse Regering de opdracht naar maatregelen te zoeken om de externe mobiliteit van het personeel te bevorderen.

Dit zijn bepalingen die in ieder geval niet door de gemeenten of de provincies op eigen kracht kunnen worden uitgevoerd. Zij zijn uiteraard niet bevoegd andere besturen dwingende maatregelen op te leggen.

Zij kunnen natuurlijk wel de reeds bestaande maatregelen ter bevordering van de externe mobiliteit, op basis van sectorale afspraken opgenomen in hun eigen rechtspositieregeling, laten verder bestaan.

10. Personeelsformaties en administratief toezicht

Artikel 117 van het gemeentedecreet en artikel 113 van het provinciedecreet wijzigen en vereenvoudigen het toezicht op de besluiten betreffende de personeelsformaties. Die artikels zijn sinds 1 januari 2006 van kracht. In afwachting van de inwerkingtreding van artikel 146 van het gemeentedecreet en van artikel 142 van het provinciedecreet wordt de financiële haalbaarheid aangetoond door middel van de begroting en het meerjarenplan.

Ik leg eerstdaags een besluit aan de Vlaamse Regering voor om de overeenkomstige bepalingen uit de Toezichtdecreten van 28 april 1993 voor de gemeenten en van 22 februari 1995 voor de provincies, op te heffen.

11. Geen uitstel van de inwerkingtreding van de decreetsbepalingen inzake het personeelsbeleid

Het invoeren van omvangrijke wetswijzigingen, die een groot aantal uitvoeringsmaatregelen vereisen, is geen eenvoudige zaak. In mijn omzendbrief BA 2006/01 van 13 januari 2006 werd in rubriek I.1. Algemene situering van het gemeentedecreet en het provinciedecreet nog melding gemaakt van het feit dat de afwezigheid van de voorziene uitvoeringsmaatregelen inzake het personeel tot het voornemen had geleid om eventueel het Vlaamse Parlement te vragen de inwerkingtreding van de betreffende hoofdstukken uit te stellen tot 1 januari 2007.

Uiteindelijk heb ik besloten af te zien van een dergelijk, juridisch-technisch, niet zo eenvoudige uitstel. Uit de nu voorliggende omzendbrief blijkt dat ook in de huidige omstandigheden er met voldoende rechtszekerheid kan worden verder gewerkt. Bovendien wordt nu alle aandacht geconcentreerd op de spoedige afwerking van de vereiste uitvoeringsbesluiten, zodat de huidige overgangperiode niet alleen eenduidig kan blijven maar ook zo kort mogelijk.

Ik verzoek u, mijnheer de gouverneur, om de datum van de bekendmaking van deze omzendbrief in het *Belgisch Staatsblad* te publiceren in het volgende nummer van het Bestuursmemoriaal.

Volledigheidshalve stuur ik ook rechtstreeks een exemplaar aan alle in de aanhef vermelde besturen.

M. KEULEN,

Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Stedenbeleid, Wonen en Inburgering

REGION WALLONNE — WALLONISCHE REGION — WAALS GEWEST

MINISTERE DE LA REGION WALLONNE

[2006/201286]

Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi. — Avis

Le Gouvernement wallon, en sa séance du 30 mars 2006, a décidé de prolonger les effets du contrat de gestion 2001-2006 pour une période de six mois maximum.

Le contrat de gestion est consultable dans son intégralité sur le site www.leforem.be

Une copie peut être obtenue en adressant un courrier de demande au Département Communication et Marketing du FOREm, boulevard Tirou 104, à 6000 Charleroi.

VERTALING

MINISTERIE VAN HET WAALSE GEWEST

[2006/201286]

« Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi » (Waalse Dienst voor Beroepsopleiding en arbeidsbemiddeling). — Bericht

De Waalse Regering heeft tijdens haar vergadering van 30 maart 2006 besloten de gevolgen van het beheerscontract 2001-2006 met een periode van maximum zes maanden te verlengen.

Het beheerscontract kan volledig ingekeken worden op de site www.leforem.be

Een afschrift is op schriftelijk verzoek verkrijgbaar bij het « Département Communication et Marketing du FOREm », boulevard Tirou 104, te 6000 Charleroi.