

# WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS

## GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN

### VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

#### VLAAMSE OVERHEID

N. 2010 — 4031

[C — 2010/35925]

**12 NOVEMBER 2010. — Besluit van de Vlaamse Regering houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn**

Verslag aan de Vlaamse Regering,

Dames en heren,

Het besluit van de Vlaamse Regering houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn geeft uitvoering aan artikel 115, § 1 en § 2, van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, verder het OCMW-decreet te noemen.

#### 1. Algemene inleiding

##### 1.1. Uitvoering van artikel 115 van het OCMW-decreet

Artikel 115, § 1, van dat decreet bepaalt dat de Vlaamse Regering de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie (§ 1, 1°) van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en voor het mandaatstelsel (§ 1, 3°) vaststelt. Daarnaast draagt het decreet de Vlaamse Regering op voor het specifieke personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en voor de secretaris en de financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet, de bezoldiging en de salarisschalen (§ 1, 1°), en de toelagen en vergoedingen (§ 1, 2°) te regelen.

De minimale voorwaarden voor het mandaatstelsel hebben betrekking op het mandaatstelsel, vermeld in artikel 104, § 7, van het OCMW-decreet. Dat artikel geeft aan de OCMW-raad een volledige autonomie om al dan niet een mandaatstelsel in te voeren, los van de keuzes daarover in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. De OCMW-raad beschikt over die autonomie, zowel voor betrekkingen die niet voorkomen bij de gemeente als voor betrekkingen die ook bestaan bij de gemeente.

Voor de materies, vermeld in artikel 115, § 1, 1° (personeelsformatie), 2° (geldelijk statuut voor het specifieke personeel en de secretaris en financieel beheerder) en 3° (mandaatstelsel), moet de Vlaamse Regering de minimale voorwaarden vaststellen. Die verplichting komt ze na in dit besluit.

Artikel 115, § 2, machtigt de Vlaamse Regering daarnaast om desgewenst ook aanvullende minimale voorwaarden vast te stellen voor andere dan de geldelijke aspecten van de rechtspositieregeling en voor andere personeelsgroepen.

Het betreft aangelegenheden, die opgesomd zijn in artikel 104, § 4, 1° tot en met 6°, voor het statutaire en het contractuele personeelslid, en in artikel 104, § 5, 1° tot en met 4°, voor het statutaire personeelslid. Concreet gaat het om :

- de aanwervingsvoorwaarden en -procedures;
- de proeftijd;
- het loopbaanstelsel (waaronder evaluatie en functionele loopbaan, vorming, interne personeelsmobiliteit, bevordering en ambtshalve herplaatsing);
- de verloven en afwezigheden;
- de anciënniteitsregels;
- de administratieve toestanden;
- het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid;
- overgangsbepalingen voor het statutaire personeelslid in dienst.

De machtiging om voor die aangelegenheden minimale voorwaarden vast te stellen slaat op :

1° het specifieke personeel en de secretaris en de financieel beheerder, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet;

2° het « voltallige personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels en voor het voltallige personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers », vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet.

De Vlaamse Regering maakt in dit besluit effectief gebruik van de bevoegdheid die haar in artikel 115, § 2, wordt gegeven om aanvullend minimale voorwaarden vast te stellen. Die keuze is ingegeven door de volgende overwegingen :

1° de Vlaamse regering schept duidelijkheid over de grenzen die de OCMW's moeten respecteren bij afwijking van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel in die aangelegenheden;

2° de Vlaamse Regering verschaft zodoende rechtszekerheid aan de OCMW's en aan het personeel;

3° de Vlaamse Regering geeft er de voorkeur aan dat te doen door gebruik te maken van haar bevoegdheid om minimale voorwaarden vast te stellen, eerder dan daarvoor haar toevlucht te nemen tot maatregelen van administratief toezicht;

4° de Vlaamse Regering bevestigt daarmee ook enkele bestaande sectorale afspraken over andere aangelegenheden dan het salaris en de toelagen en vergoedingen.

Daarnaast geeft dit besluit ook uitvoering aan artikel 285, § 1, eerste lid, van het OCMW-decreet. Dat artikel bepaalt dat de Vlaamse Regering voor elk artikel van het OCMW-decreet of onderdeel ervan en voor de daarmee overeenstemmende opheffingsbepalingen, vermeld in artikel 276, de datum van inwerkingtreding vaststelt. Dit besluit regelt in het bijzonder de inwerkingtreding van de opheffing van enkele leden van artikel 42 van de wet van 8 juli 1976 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn naast de opheffing van enkele andere koninklijke besluiten. Het stelt ook de inwerkingtreding vast van artikel 104 en 115 van het OCMW-decreet. Dat laatste is uiteraard noodzakelijk aangezien artikel 115 in samenhang met artikel 104 de grondslag levert voor dit besluit.

#### 1.2. Begrenzing van de bevoegdheid van de OCMW-raden

De minimale voorwaarden in dit besluit vertegenwoordigen gemeenschappelijke regels, waaraan de OCMW-raden zich bij de vaststelling van de personeelsformatie, van bepaalde aspecten van de rechtspositieregeling en, eventueel van het mandaatsstelsel, voor specifiek afgebakende personeelsgroepen moeten houden. Daarnaast heeft artikel 104, § 4 en § 5, van het OCMW-decreet voor het specifieke personeel vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet, een rechtstreekse uitwerking voor alle aspecten van de rechtspositieregeling die niet in dit uitvoeringsbesluit geregeld worden. De raden moeten daarvoor de regels in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel overnemen. De raden moeten dus met beide rechtsnormen rekening houden : dit besluit en de overnameregels in artikel 104, § 4 en § 5, van het OCMW-decreet.

Artikel 104 van het OCMW-decreet laat er geen misverstand over bestaan dat de raden de rechtspositieregeling voor de beoogde personeelsgroepen in artikel 104, § 2 en § 6, moeten vaststellen, en wel voor alle aangelegenheden, opgesomd in artikel 104, § 3, 1° en 2°, in § 4, 1° tot en met 6°, en in § 5, 1°, 3° en 4°. Het volstaat dus niet meer om, zoals dat in het verleden met toepassing van artikel 42 van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 gebeurde, alleen maar een aantal aanvullingen of afwijkingen op de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel vast te stellen. Het personeel, vermeld in artikel 104, § 2, en in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet heeft recht op een volledige rechtspositieregeling.

Wat het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet, betreft, voldoet de raad aan die verplichting op de volgende wijze :

1° voor de aspecten van de rechtspositieregeling die in dit besluit geregeld worden, door de plaatselijke vertaling en uitvoering daarvan;

2° voor alle aspecten van de rechtspositieregeling waarover dit besluit zwijgt' en waarvoor dit besluit dus helemaal niets regelt, door de overname van de overeenstemmende bepalingen in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Dat volgt, zoals vermeld, rechtstreeks uit artikel 104, § 4 en § 5, van het OCMW-decreet.

Wat het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, betreft, voldoet de raad aan die verplichting :

1° voor bepaalde aspecten van de rechtspositieregeling die in dit besluit geregeld worden, door de plaatselijke vertaling en uitvoering daarvan;

2° door overname van de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor de materies waarvoor de Vlaamse Regering dat in dit besluit opdraagt. Die gelijkstelling met het gemeentepersoneel voor specifieke aspecten van de rechtspositieregeling moet inderdaad beschouwd worden als een minimale voorwaarde. Voor die personeelsgroep beperkt de marge voor afwijking van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel of van het specifieke personeel waarvan sprake in artikel 104, § 6, derde lid, zich dus tot aangelegenheden die niet in dit besluit geregeld zijn.

Dat laatste brengt ons bij een fundamenteel uitgangspunt voor de rechtspositieregeling voor de diverse personeelsgroepen bij het OCMW : het algemene referentiepunt daarvoor blijft inderdaad de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van de gemeente die door het OCMW wordt bediend. Dat wordt formeel ook verankerd in de definities bij dit besluit (artikel 1, 9°). Die rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel is overigens ambtshalve van toepassing op het personeel in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente (artikel 104, § 1, OCMW-decreet). De OCMW-raden zijn niet bevoegd om voor die personeelsgroep rechtspositieregels vast te stellen. De zorgvuldigheid en de fair play veronderstellen echter dat het personeel geïnformeerd is over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden, rechten en plichten. Ten aanzien van de contractuele personeelsleden mag er geen misverstand zijn over de elementen van de rechtspositieregeling die deel uitmaken van de aangegane arbeidsverbintenis. Om die reden is het belangrijk dat de toepasselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel meegedeeld wordt aan het personeel van het OCMW in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente. Wel zal de OCMW-raad, rekening houdend met de definities in artikel 1, 3° en 4°, en in artikel 26, 1° en 2°, moeten aangeven welk bestuursorgaan in de plaats treedt van het gemeentelijke bestuursorgaan dat vermeld wordt in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

De bevoegdheid van de raden voor de rechtspositieregeling van de genoemde personeelsgroepen is niet delegerbaar aan een ander OCMW-orgaan. Artikel 52, 6°, van het OCMW-decreet vertrouwt de vaststelling van de rechtspositieregeling exclusief toe aan de OCMW-raad.

De OCMW-raden geven in vele gevallen ook uitvoering aan regels die de federale overheid in het kader van haar bevoegdheden heeft vastgesteld. Voorbeelden daarvan zijn :

- voorwaarden voor toegang tot de functies bij de overheid;
- arbeidsrechtelijke voorschriften (Arbeidsovereenkomstenwet, Arbeidswet en Arbeidstijdwet, Feestdagenwet, Wetgeving over het welzijn van werknemers op het werk enzovoort);
- sommige verloven, zoals loopbaanonderbreking;
- vereisten op het gebied van beroepstitels en kwalificaties voor de toegang tot beroepen in de gezondheidssector;
- de uitvoeringsbesluiten van de sectorale akkoorden voor de federaal gefinancierde gezondheidssectoren en de financieringsbesluiten voor de federaal gefinancierde gezondheidssectoren;
- de wetgeving op de maatschappelijke integratie;
- de wetgeving over bepaalde tewerkstellingsmaatregelen (gesubsidieerde contractuelen, dienstenchequebedrijven, initiatieven in de sociale inschakelingseconomie of SINE en andere).

Dit besluit doet daar uiteraard geen afbreuk aan. Hetzelfde geldt overigens voor de decreten en besluiten van de Vlaamse Regering die bepalingen over het personeel bevatten in het kader van erkenning en subsidiëring van instellingen en diensten.

### 1.3. Tijdsplan voor de plaatselijke uitvoering van de nieuwe rechtspositieregeling

Artikel 145 bepaalt dat de raden tot 1 juli 2011 de tijd hebben om de rechtspositieregeling van het betrokken OCMW-personeel in overeenstemming te brengen met dit besluit en strijdigheden ermee op te heffen. Zolang dat niet gebeurd is, blijven de plaatselijke rechtspositieregelingen voor de beoogde personeelsgroepen van toepassing, met uitzondering van bepalingen die met een andere wetgeving in strijd zouden zijn. De uitvoeringstermijn tot 1 juli 2011 geldt echter niet voor de bepalingen in artikel 138 over het aantal dagen jaarlijkse vakantie en over de feestdagen, vermeld in artikel 139. Die bepalingen zijn van dwingend recht en hebben in elk geval rechtstreeks uitwerking op 1 januari 2011. Dat is ook het geval voor de overgangsbepalingen in artikel 156.

De OCMW's zullen aan het betrokken personeel (artikel 104, § 6) moeten meedelen dat de bepalingen over het aantal dagen jaarlijkse vakantie in artikel 138 en over de feestdagen, vermeld in artikel 139, mits toepassing van de overgangsbepaling in artikel 156, al op 1 januari 2011 van toepassing zijn.

De raden die tussen de datum van inwerkingtreding van dit besluit, namelijk 1 januari 2011, en 1 juli 2011 gedeeltelijke wijzigingen aan de plaatselijke rechtspositieregeling van het betrokken OCMW-personeel aanbrengen, zullen dat moeten doen met respect voor de bepalingen van dit besluit. Artikel 42 van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 zal op dat ogenblik immers opgeheven zijn als mogelijke rechtsbasis voor afwijkingen' en vervangen zijn door artikel 104 van het OCMW-decreet. Als bovendien blijkt dat een plaatselijke rechtspositieregeling van een OCMW voor de betrokken personeelsgroepen na 1 juli 2011 niet of niet volledig in overeenstemming is met de bepalingen van dit besluit, dan heeft dat tot gevolg dat de dwingende bepalingen van dit besluit wel degelijk een rechtstreekse uitwerking hebben. Voor zover het besluit specifieke rechten aan het personeel toekent, zal het personeel bij een stilzitten van het bestuur die rechten ook kunnen afdwingen.

Het tijdsplan tot 1 juli 2011 geldt ook voor de overname van de overeenstemmende bepalingen uit de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel' in de nieuwe rechtspositieregeling voor het specifieke personeel en voor de secretaris en de financieel beheerder van het OCMW. Artikel 104 van het OCMW-decreet treedt in zijn geheel in werking op 1 januari 2011, maar voor de overname, vermeld in artikel 104, § 4 en § 5, krijgen de OCMW-raden dezelfde uitvoeringstermijn als voor de implementatie van dit uitvoeringsbesluit.

## 2. Inhoud van de minimale voorwaarden

### 2.1. Bestaande toestand als inhoudelijk aanknopingspunt

Inhoudelijk sluiten de minimale voorwaarden in dit besluit in grote mate aan bij de bestaande realiteit in de OCMW's.

Artikel 42 van de wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn gaf aan de OCMW-raden de ruimte om af te wijken van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor zover het specifieke karakter van sommige diensten en inrichtingen dat nodig maakte. Daarnaast stelde de OCMW-raad - al dan niet met gemotiveerde afwijking - het administratief en geldelijk statuut' vast van het personeel in betrekkingen die specifiek waren voor het OCMW. We benadrukken dat artikel 42 van de organieke OCMW-wet door dit besluit wordt opgeheven met ingang van 1 januari 2011 en vanaf dan vervangen wordt door de bepalingen van artikel 104 van het OCMW-decreet. Tot eind 2010 kunnen de OCMW-raden in principe gebruikmaken van artikel 42 van de organieke OCMW-wet. De Vlaamse Regering heeft immers nagelaten artikel 280, § 5 van het OCMW-decreet in werking te stellen. Dat artikel voorzag in een bevrozing van de plaatselijke rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel tussen 19 december 2008 (datum van bekendmaking van het OCMW-decreet in het *Belgisch Staatsblad*) en de volledige opheffing van artikel 42 van de organieke OCMW-wet.

Uit ervaring blijkt dat de afwijkingen van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, die tot nu toe met toepassing van genoemd artikel 42 van de organieke OCMW-wet vastgesteld werden in de rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel, hoofdzakelijk betrekking hebben op :

- de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor de specifieke OCMW-functies;
- de selectieprocedure en de selectieprogramma's voor die specifieke functies;
- de functionele loopbanen en salarisschalen voor sommige betrekkingen die niet bestaan bij de gemeente (verplegend, verzorgend en paramedisch personeel, rusthuisdirecteur, verpleegkundig dienstchef, dienstencentrum-leider, verzorgende in de thuiszorg, enzovoort);
- de valorisatie van ervaring in de privésector;
- specifieke regelingen voor het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen zoals arbeidsduurvermindering of premie, salarishijslag en uurtoeslagen voor onregelmatige prestaties, attractiviteitspremie, enzovoort;
- bepaalde verloven en afwezigheden.

Dit besluit houdt in grote mate rekening met die bestaande toestand. De afwijking is, hoewel belangrijk, niet de algemene regel en heeft in hoofdzaak betrekking op de hierboven opgesomde materies. De gelijkheid tussen OCMW- en gemeentepersoneel is een fundamenteel beleidsuitgangspunt voor dit besluit, maar waar dat aangewezen is vanwege de specificiteit van functies, diensten en instellingen, biedt dit besluit ook ruimte voor een eigen humanresourcesbeleid. Dat laatste speelt zich wel af binnen een raamkader van regels dat gelijk is voor gemeente en OCMW.

Zoals dat ook het geval was voor het gemeentepersoneel, zijn de plaatselijke rechtspositieregelingen van het OCMW-personeel in grote mate beïnvloed door opeenvolgende sectorale afspraken sinds 1993. Die sectorale afspraken stemden overeen met die voor het gemeentepersoneel en provinciepersoneel en bevatten daarnaast een aantal specifieke regelingen voor de OCMW's. Daartoe moeten bijvoorbeeld gerekend worden : de salarisschalen voor het verplegend, verzorgend en paramedisch personeel, het loopbaanstelsel voor graden die typisch zijn voor de verzorgingsinstellingen. Ook dat gegeven vormt een vertrekpunt bij de vaststelling van de minimale voorwaarden in dit besluit.

Als bouwstenen van de bestaande plaatselijke rechtspositieregelingen mogen de koninklijke of ministeriële besluiten en omzendbrieven van de federale overheid niet over het hoofd gezien worden, meer bepaald voor het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidssectoren. Een aantal bepalingen in dit besluit houden dan ook rekening met de maatregelen van de federale overheid ter uitvoering van het sectoraal akkoord van 18 juli 2005 voor de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen die vertaald werden in koninklijke besluiten of ministeriële besluiten. Ook het loopbaanstelsel en de graden voor het verplegend, verzorgend en paramedisch personeel zijn grotendeels afgestemd op de federale wetgeving over de gezondheidsberoepen en over de financiering van de gezondheidsinstellingen.

Onder federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen moeten, rekening houdend met het toepassingsgebied van dit besluit, worden verstaan : de rustoorden voor bejaarden (ROB) en de rust- en verzorgingstehuizen (RVT), de psychiatrische verzorgingstehuizen (PVT), de dagverzorgingscentra, de revalidatiecentra en de diensten voor thuisverpleging die door het OCMW zelf beheerd worden.

## 2.2. Het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 als voorbeeld

### 2.2.1. Overname beleidsuitgangspunten

Daarnaast worden de inhoudelijke uitgangspunten en de inhoudelijke vormgeving van de minimale voorwaarden 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 (verder te noemen: besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007) in dit besluit direct of indirect overgenomen of verwerkt. Die uitgangspunten worden naar aanleiding van dit besluit niet ter discussie gesteld. Het besluit volgt op dat vlak bovendien de logica van de organieke decreten: ook in het Gemeentedecreet en het OCMW-decreet primeert het parallelisme in de bepalingen over personeel.

De regels voor de secretaris en de financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn worden, op enkele uitzonderingen na, gelijkgeschakeld met die voor het specifieke OCMW-personeel, vermeld in artikel 104, § 2 (zie artikel 27, § 1, tweede lid). Er is dus een inbedding in de rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel, die op haar beurt overwegend refereert aan de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Op het gebied van aanwervingsvoorwaarden en evaluatie geldt een specifieke regeling die overeenstemt met die voor de gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente. Het geheel komt neer op een structurele verwantschap met de rechtspositieregeling van de gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente, wat in het licht van de noodzakelijke samenwerking tussen gemeente en OCMW wenselijk is. Het Gemeentedecreet en het OCMW-decreet worden bovendien gekenmerkt door een verregaand parallelisme betreffende de taakstelling voor de functiehouders van de decretale graden.

Waar het arbeidsrecht of het socialezekerheidsrecht dat niet verhinderen en voor zover de Vlaamse Regering daartoe bevoegd is, is het beleid gericht op een gelijkshakeling tussen het personeel in statutair dienstverband en het personeel in contractueel dienstverband, ook wat het loopbaanstelsel betreft. De regeling volgt op dat vlak volledig die voor het gemeentepersoneel. Dat doet geen afbreuk aan het primaat van het arbeidsrecht voor de contractanten op bepaalde vlakken, zoals de proeftijd, de specifieke arbeidsovereenkomsten bij tewerkstelling in bepaalde tewerkstellingsprogramma's, de ziektecontrole, de ontslagregeling enzovoort.

Op het gebied van de salarisschalen overheerst de beleidscontinuïteit. Om de concurrentie tussen besturen op basis van de primaire arbeidsvoorwaarden van hun personeel in de hand te houden, blijven de salarisschalen en de berekeningswijze ervan uniform geregeld. De OCMW's werken al in een vrij concurrentiële omgeving. Het is niet de bedoeling dat verschillen in basisverloning tussen OCMW's die concurrentie nog zouden verscherpen, of dat armere OCMW's als gevolg van een lager loonniveau geen personeel meer zouden kunnen rekruteren in knelpuntberoepen of hun personeel zouden verliezen aan rijkere besturen. Een dergelijke situatie zou ook niet ten goede komen aan de kwaliteit van de externe dienstverlening. Vermelden we nog dat het loonniveau in de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen van de OCMW's vergelijkbaar is met dat in gelijkaardige private instellingen.

### 2.2.2. Beleid inzake toelagen en vergoedingen

De toelagen en vergoedingen in dit besluit zijn volledig geïnspireerd op de uitwerking van de toelagen en vergoeding voor het gemeentepersoneel in het bovengenoemde besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De modernisering en vereenvoudiging van bepaalde toelagen en vergoedingen voor het gemeentepersoneel wordt hier dan ook overgenomen, net als het onderscheid tussen verplichte toelagen enerzijds en de andere toelagen anderzijds. Afgezien daarvan behoren de extralegale voordelen met een specifieke fiscale regeling of socialezekerheidsregeling die niet in dit besluit geregeld zijn, tot het autonome domein van de OCMW's, onder voorbehoud uiteraard van artikel 270, § 1, 3°, van het OCMW-decreet. Artikel 270, § 1, 3°, van het OCMW-decreet impliceert dat het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn daarover alleen kan beslissen na een gunstig advies van het college van burgemeester en schepenen omdat een dergelijke beslissing een financiële weerslag heeft of voor zover er met die beslissing wordt afgeweken van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Het beleid op het gebied van toelagen en vergoedingen in dit besluit is ingegeven door zorg om de beheersing van de OCMW-financiën en de beheersing van de exploitatiekosten van sommige gezondheidsinstellingen. Daarnaast houdt het beleid rekening met het feit dat de OCMW's in grote mate afhankelijk zijn van de gemeentelijke bijdrage. In dit besluit krijgen die uitgangspunten op de volgende wijze vorm.

1° Het OCMW-personeel heeft onder dezelfde voorwaarden als het gemeentepersoneel recht op de verplichte toelagen, meer bepaald op de haard- en standplaatstoelage, het vakantiegeld voor het vast aangestelde statutaire personeel en de gesco's, en de eindejaarstoelage. Voor de eindejaarstoelage formuleert artikel 98, laatste lid, wel een voorbehoud voor de verhogingen van het forfaitaire gedeelte voor het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen dat recht heeft op een premie en attractiviteitspremie.

2° Als een bepaalde toelage (bijslag, complement of premie) door de federale overheid gefinancierd wordt, dan wordt die toelage aan het personeelslid ook toegekend, en dat onder de voorwaarden en voor de bedragen vastgesteld door de federale financierende overheid. Die federale middelen worden dus aangewend waarvoor ze bedoeld zijn. De regelingen mogen niet gunstiger zijn dan wat in de financiering bepaald is en mogen niet gecumuleerd worden met andere regelingen (attractiviteitspremie, salarisbijslag voor onregelmatige prestaties en uurtoeslagen voor prestaties op bepaalde uren, tijdens het weekend en op feestdagen).

3° Voor de andere toelagen geldt het volgende.

a) Als de gemeente een dergelijke facultatieve toelage niet heeft ingevoerd, hoewel de bijzondere arbeidsomstandigheden waarop ze betrekking heeft ook bestaan bij de gemeente, dan kan de OCMW-raad daarvoor evenmin een toelage invoeren. Die optie steunt op het principe dat de OCMW-raad geen personeelsuitgaven kan doen, die de gemeente voor haar eigen personeel ook niet wenst te doen. Dat geldt in casu voor de waarnemingstoelage, de gevarentoelage, de permanentietoelage, de mandaattoelage, de toelage voor opdrachthouderschap.

b) De OCMW-raad kan in bepaalde gevallen wel een toelage invoeren, meer bepaald als de bijzondere arbeidsomstandigheden waarop ze betrekking heeft wel bestaan bij het OCMW, maar niet bij de gemeente. De invoering van de toelage is dan facultatief: het OCMW kan ze invoeren, maar is daartoe niet verplicht. Bij eventuele invoering geldt overigens artikel 270, § 1, 3°, van het OCMW-decreet. Deze principes zijn van toepassing op de gevarentoelage, de permanentietoelage en de mandaattoelage. Ze gelden niet voor de waarnemingstoelage en voor de toelage voor opdrachthouderschap, die in elk geval slechts kunnen ingevoerd worden als ze ook bestaan bij de gemeente.

c) De OCMW-raad voert een functioneringstoelage en een managementstoelage in als positief gevolg van de evaluatie als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarin eveneens voorziet, anders niet. Het besluit gaat ervan uit dat de personeelsleden van gemeente en OCMW gelijk zijn voor de gevolgen die aan de evaluatie tijdens de loopbaan verbonden worden.

d) De OCMW-raad beslist, onder voorbehoud van het bovenvermeld artikel 270, § 1, 3°, van het OCMW-decreet, autonoom over de eventuele toekenning van een verstoringsstoelage.

4° Voor de toekenning van vergoedingen, die conform de definitie in artikel 26, 11°, van dit besluit het karakter hebben van een geldelijke compensatie van door het personeelslid gemaakte kosten, wordt het OCMW-personeel volledig gelijkgeschakeld met het gemeentepersoneel. Er is geen motief voor een verschil in behandeling op dit punt. Dat uitgangspunt slaat op de vergoeding voor reis- en verblijfskosten, de vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer en de begrafenisvergoeding.

5° Voor de sociale voordelen als maaltijdcheques en hospitalisatieverzekering geldt het volgende. De toekenning van maaltijdcheques vormt tot nu toe op grond van de bestaande sectorale akkoorden geen verplichting voor het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen. De maaltijdcheques worden immers niet gefinancierd door het RIZIV. Bovendien worden er in die instellingen inzake de maaltijden vaak andere faciliteiten verleend. Dat bestaande instellingsspecifieke standpunt blijft behouden. Bij een eventuele invoering van maaltijdcheques voor het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen zal het OCMW toepassing moeten maken van artikel 270, § 1, 3°, van het OCMW-decreet. Voor de hospitalisatieverzekering gaat dit besluit echter wel uit van een gelijkstelling van gemeente- en OCMW-personeel.

Een en ander geldt zowel voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet, als voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet. Er wordt dus geen verschil gemaakt tussen beide personeelsgroepen voor de toepassing van de toelagen en vergoedingen. Wel is het duidelijk dat sommige bepalingen louter en alleen betrekking hebben op het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidssectoren, zoals hierboven omschreven.

### 2.2.3. Beleidsuitgangspunten met betrekking tot verloven en afwezigheden

De nieuwe regeling en de modernisering van de verloven en afwezigheden voor het gemeentepersoneel werken door op het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet, dat gebonden is aan de regels voor het gemeentepersoneel door overname van de overeenstemmende bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Voor het voltallige personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet stelt dit besluit enkele belangrijke afwijkingen van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 vast. Voor dat personeel wordt het aantal dagen jaarlijkse vakantie strikt geregeld, evenals het aantal feestdagen en de data daarvan. Daarnaast beschikken de raden voor die personeelsgroep over afwijkingsruimte ten opzichte van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor enkele niet-verplichte stelsels van verlof of afwezigheid en in verband met de dienstvrijstellingen. Dat moet de OCMW's in staat stellen de beschikbaarheid van het personeel te organiseren met het oog op de continuïteit van de dienstverlening (continuidiensten) en met het oog op de beheersing van de exploitatiekosten van de diensten en instellingen in een concurrentiële context. Uit vergelijkingen blijkt namelijk dat de exploitatiekosten van bepaalde instellingen of diensten vaak merkbaar groter zijn bij de OCMW's dan bij gelijkaardige diensten in de privésector.

Bovendien blijkt uit macro-economische analyses op Vlaams niveau dat de loonkosten binnen de exploitatiekosten van de OCMW's veruit de zwaarste uitgavenpost vormen. Gemiddeld maken ze iets meer dan 60 % van de totale werkingskosten uit. Bij de OCMW's die residentiële voorzieningen en instellingen voor ouderenzorg beheren, is de invloed van de personeelsgerelateerde kosten op de exploitatiekosten en de algemene kostenstructuur van de OCMW's nog heel wat groter. In de sector van de openbare rusthuizen vertegenwoordigen de personeelskosten bijna 75 % van de totale werkingskosten van de instellingen. Uiteraard wordt een deel van de personeelskost gerecupereerd via Riziv-forfaits en de dagprijs die de bewoners van de voorziening betalen. Een belangrijk deel van de personeelskost blijft echter ten laste van het OCMW zelf (en bijgevolg van de gemeente). De personeelskosten vormen dus een belangrijke factor in de globale kostenstructuur van het OCMW en de toename van de gemeentelijke bijdrage aan het OCMW. Op basis van de gegevens in de budjetten over het boekjaar 2009 blijkt immers een gemiddelde stijging van de gemeentelijke bijdrage aan het OCMW met meer dan 4 %.

De hogere personeelsgerelateerde exploitatiekost, en bijgevolg ook de verhoging van de gemeentelijke bijdrage aan het OCMW, zijn zeker niet alleen, maar toch deels het gevolg van het inzetten van een groter aantal personeelsleden ter compensatie van een geringere personeelsbeschikbaarheid. Het geheel van verloven en afwezigheden speelt daarin een duidelijke rol. Door meer vrije dagen toe te kennen aan personeelsleden in een continudienst hebben OCMW's dus meer personeel nodig om de continuïteit van de zorg te kunnen verzekeren.

Anderzijds worden bepaalde instellingen en diensten geconfronteerd met de schaarste aan verpleegkundigen en verzorgenden op de arbeidsmarkt. De organisatie van de beschikbaarheid van het personeel moet dus ook garanderen dat steeds aan de wettelijke, minimale bezettingsnorm en aan de kwaliteitseisen voldaan kan worden.

De Vlaamse Regering stelt vast dat de hoge personeelsgerelateerde exploitatiekosten van genoemde diensten en instellingen in de zorgsectoren een bedreiging kunnen vormen voor het behoud ervan en voor de uitbreiding die nodig is om aan toekomstige behoeften tegemoet te komen. Tegelijkertijd benadrukt de Vlaamse Regering dat ze een kwaliteitsvolle publieke dienstverlening op dat vlak wil vrijwaren en ondersteunen, ook voor de toekomst. Haar beleid inzake verloven en afwezigheden voor het betrokken personeel moet in dat licht bekeken worden.

Het komt aan de raden toe om op basis van de regeling over het aantal dagen jaarlijkse vakantie en de feestdagen en met de afwijkingsruimte die de OCMW's in dit besluit krijgen voor andere verloven en afwezigheden, een totaalbeleid inzake verloven en afwezigheden te voeren dat de OCMW's in staat stelt een kwalitatieve dienstverlening te garanderen aan een redelijke kostprijs. Overgangmaatregelen in dit besluit zorgen ervoor dat geen enkel personeelslid in dienst door dit besluit benadeeld wordt, mocht de plaatselijke regeling voor het aantal dagen jaarlijkse vakantie of van de feestdagen reeds gunstiger zijn.

Het beleid geldt voor het geheel van het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, dus voor alle diensten en instellingen die onder het toepassingsgebied van die paragraaf 6 vallen. Met het voltallige personeel wordt wel degelijk het volledige personeelsbestand van die diensten en instellingen bedoeld, dus met inbegrip van administratieve en technische functies die eigen zijn aan die diensten en instellingen. Er is geen marge voor afwijking ten aanzien van dat beleid.

### 2.2.4. Beleid inzake loopbaan en vorming

De regels en procedures betreffende aanwerving, interne personeelsmobiliteit en bevordering in dit besluit zijn volledig ontleend aan die voor het gemeentepersoneel in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

De OCMW-raden nemen de regels van dit besluit OCMW-personeel over, maar geven er geheel autonoom uitvoering aan. Dat komt erop neer dat de OCMW's op dat vlak autonoom hun HR-bevoegdheid kunnen uitoefenen en aan competentie management kunnen doen binnen een wettelijk raamkader dat identiek is aan dat van de gemeente. Dat gemeenschappelijk raamkader vergemakkelijkt in een volgende fase ook de organisatie van een verruimde externe mobiliteit tussen de gemeente en het OCMW, waaraan de Vlaamse Regering uitvoering zal geven.

De regels over de personeelsvorming in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 worden in dit besluit als algemeen geldend wettelijk raamkader overgenomen voor het OCMW-personeel, vermeld in artikel 104, § 2 en § 6, van het OCMW-decreet. Dat moet de OCMW's in de mogelijkheid stellen een vormingsbeleid te ontwikkelen dat afgestemd is op de specificiteit van de OCMW-functies en, wat het vormingsreglement betreft, op de eigenheid van de organisatie.

2.2.5. Beleid per personeelsgroep inzake overname of afwijking van enkele andere aspecten van de rechtspositieregeling dan de hierboven genoemde

De motivering voor het beleid wordt vermeld bij de betreffende artikelen in de commentaar artikelsgewijs.

1° voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet

Dit besluit bepaalt expliciet dat de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel met betrekking tot de volgende aangelegenheden overgenomen worden voor die personeelsgroep :

a) de regels over de evaluatie tijdens de loopbaan en de mogelijkheid van ontslag wegens beroepsongeschiktheid na ongunstige evaluatie; de regels over het beroep tegen de evaluatie en over de werking van de beroepsinstantie;

b) de regels over het verlies van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid;

c) de overgangsbepalingen voor het statutaire personeelslid in dienst.

Dit besluit biedt daarnaast uitdrukkelijk afwijkingsruimte voor de regels over de administratieve anciënniteiten, meer bepaald voor de mogelijkheid van valorisatie van diensten in de privésector of als zelfstandige.

2° voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet, en het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet

Dit besluit biedt voor beide groepen een afwijkingsruimte voor :

a) de regels over de proeftijd, meer bepaald voor de mogelijkheid van verlenging van de proeftijd;

b) de regels over de ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid, meer bepaald voor de ambtshalve herplaatsing om gezondheidsredenen en voor de ambtshalve herplaatsing op verzoek.

3° voor het specifieke personeel vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet

We herhalen dat de raden voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet op grond van het OCMW-decreet de overeenstemmende bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel onverkort moeten overnemen voor alle aspecten van de rechtspositieregeling die in dit besluit niet voor dat personeel geregeld worden, maar die de raden op grond van artikel 104, § 4 en § 5, van het OCMW-decreet, wel moeten vaststellen. Het betreft :

a) de regels over de vaste aanstelling in statutair verband;

b) de regels over de evaluatie tijdens de loopbaan en de mogelijkheid van ontslag wegens beroepsongeschiktheid na ongunstige evaluatie; de regels over het beroep tegen de evaluatie en over de werking van de beroepsinstantie;

c) de regels over de administratieve anciënniteiten;

d) de regels over het verlies van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid;

e) de overgangsbepalingen voor het statutaire personeelslid in dienst.

#### 2.2.6. Herkenbaarheid

De OCMW's zullen in de bovenstaande beleidskeuzes zowel regels uit de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel herkennen, als al bestaande afwijkingen. Ook tot nu moesten de OCMW-raden zich oriënteren op de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Veel bepalingen voor het gemeentepersoneel hebben logischerwijze via artikel 42 van de organieke OCMW-wet, dat nog van kracht was, hun weg gevonden in de rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel, onder voorbehoud van de uitzonderingen die de OCMW-raden geformuleerd hebben of behouden hebben. Een en ander heeft voor gevolg dat de impact van dit besluit op de OCMW's eerder relatief is. De mate waarin de OCMW's de rechtspositieregeling nog zullen moeten conformeren aan dit besluit en aan de overnameplicht van artikel 104, § 4 en § 5, van het OCMW-decreet, zal van OCMW tot OCMW verschillen.

#### 3. Samenwerking gemeente-OCMW en artikel 270, § 1, 3°, van het OCMW-decreet

De OCMW-raden moeten zich in eerste instantie spiegelen aan de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zoals vastgesteld met toepassing van het genoemde besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Daartoe is samenwerking tussen de gemeentesecretaris en de OCMW-secretaris noodzakelijk. De synergie tussen gemeente en OCMW krijgt overigens ook gestalte door de aanwezigheid van de OCMW-voorzitter in het college van burgemeester en schepenen, die vanaf 2013 dwingend is, en door de bepaling van artikel 270, § 1, 3°, van het Gemeentedecreet en 270, § 1, 3°, van het OCMW-decreet.

Artikel 270, § 1, 3°, van het OCMW-decreet bepaalt ondermeer :

« Over de volgende aangelegenheden kan het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn alleen beslissen als ze vooraf voor advies zijn voorgelegd aan het college van burgemeester en schepenen :

...

2° het vaststellen of wijzigen van de personeelsformatie;

3° het vaststellen of wijzigen van de rechtspositieregeling van het personeel, voor zover die vaststelling of wijziging een financiële weerslag kan hebben of erdoor van de rechtspositieregeling van het gemeentelijk personeel wordt afgeweken; »

Voor de toepassing van artikel 270, § 1, 3°, van het OCMW-decreet geldt het volgende.

Dit besluit biedt een rechtsgrond voor bepaalde afwijkingen van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, waarover de OCMW-raad autonoom beslist. Anderzijds sluit dit besluit bepaalde aangelegenheden van afwijking uit.

Artikel 104, § 4 en § 5, van het OCMW-decreet bepaalt dat de rechtspositieregeling van het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet wordt vastgesteld door overname van de overeenstemmende bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, rekening houdend met de eventuele afwijkende bepalingen die de Vlaamse Regering heeft vastgesteld. De rechtspositieregeling van het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet kan daarvan, aldus het OCMW-decreet, gemotiveerd afwijken, behalve voor de bezoldigingsregels en de salarisschalen en behalve voor de aangelegenheden waarvoor de Vlaamse Regering verder de minimale voorwaarden in dit besluit heeft vastgesteld.

De Vlaamse Regering regelt in dit besluit effectief de meeste andere aspecten van de rechtspositieregeling. Ze maakt uitvoerig gebruik van de machtiging die artikel 115 van het OCMW-decreet haar geeft om ook voor de personeelsgroep vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet minimale voorwaarden vast te stellen in de andere aangelegenheden dan bezoldigingsregeling en salaris.

Artikel 270, § 1, 3°, moet dus samen gelezen worden met artikel 104 en artikel 115 van het OCMW-decreet én met de uitvoering daarvan in dit besluit. Daar waar dit besluit de OCMW-raden voor bepaalde personeelsgroepen machtigt tot een afwijkende regeling in de rechtspositieregeling, kan het college van burgemeester en schepenen, dat een advies moet geven over de betreffende OCMW-raadsbesluiten, in zijn advies geen afbreuk doen aan die machtiging en dus aan de autonomie van de OCMW-raad op zich. Het college kan wel toetsen of de afwijking eventueel binnen de door de Vlaamse Regering bepaalde grenzen blijft. Artikel 270, § 1, 3°, bepaalt ook dat het vaststellen of wijzigen van de rechtspositieregeling van het betrokken OCMW-personeel onderworpen is aan advies van het college voor zover die vaststelling of wijziging een financiële weerslag heeft. Dat laatste zal soms het geval zijn, bijvoorbeeld bij de facultatieve toekenning van sommige toelagen, vergoedingen en sociale voordelen (cfr. supra).

Ter herinnering : het voorafgaandelijk advies van het college vermeld in artikel 270, § 1, 3°, van het OCMW-decreet is ook verplicht bij wijziging of hervaststelling van de personeelsformatie.

#### 4. Vormgeving van de minimale voorwaarden

##### 4.1. Formele keuzes

Formeel krijgen de minimale voorwaarden op dezelfde wijze vorm als in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Dat is :

- door dwingende bepalingen;
- door de vaststelling van wat de raad (minstens) moet regelen;
- door de vaststelling van een welomschreven set van mogelijkheden;
- door de vaststelling van een maximumgrens, van een bedrag of van een onder- of bovengrens;
- door de vaststelling van ruimte voor afwijking of aanvulling van een dwingende bepaling;
- voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, door de verplichting om de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel over te nemen.

Die uiteenlopende werkwijzen sluiten aan bij de hierboven geschetste inhoudelijke uitgangspunten. Een en ander leidt er ook toe dat regels, op een wetgevingstechnische aanpassing na, letterlijke overgenomen werden uit het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

De vormgeving van het besluit gebeurt daarnaast met behulp van een reeks definities die als leeswijzer fungeren. Het besluit is thematisch ingedeeld in vier delen. Deel 1 bevat een aantal definities, die gemeenschappelijk zijn voor heel het besluit en die dus gelden voor alle delen. Deel 3 bevat een set van definities die op dat deel zelf van toepassing zijn.

Sommige definities en het besluit zelf verwijzen naar een bevoegde instantie zoals de raad, de aanstellende overheid, het uitvoerend orgaan van het bestuur, het hoofd van het personeel. Met die verwijzing wordt toepassing gemaakt van de bevoegdheidsverdelende bepalingen in het OCMW-decreet zelf. Ze strekken dus helemaal niet tot regeling van die bevoegdheden. Aan de bevoegdheidsverdeling tussen de organen in het OCMW-decreet kan overigens niets toegevoegd worden, noch kan er afbreuk aan gedaan worden. De bevoegdheid voor de vaststelling van de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel wordt in artikel 52, 6° van het OCMW-decreet toegewezen aan de OCMW-raad. Die bevoegdheid is niet delegerbaar. De rol van het hoofd van het personeel' in aangelegenheden van dagelijks personeelsbeheer wordt ingevuld door de OCMW-raad, conform artikel 52, 24°, van het OCMW-decreet. Die invulling kan niet strijdig zijn met artikel 52, 6°, dat alles wat te maken heeft met de vaststelling van regels op het gebied van de rechtspositieregeling, uitsluitend aan de OCMW-raad toewijst. Het dagelijks personeelsbeheer slaat dan ook uitsluitend op de toepassing van door de raad vastgestelde regels op personeelsleden. Wat in die zin niet toegewezen wordt aan het hoofd van het personeel, vormt de bevoegdheid van het uitvoerend orgaan van het OCMW (voorzitter, in voorkomend geval ondervoorzitter).

##### 4.2. Indeling van het besluit

In dit besluit worden materies geregeld die enerzijds betrekking hebben op de totaliteit van het OCMW-personeel en anderzijds betrekking hebben op het specifieke OCMW-personeel (artikel 104, § 2) en op het voltallige personeel van bepaalde instellingen en diensten (artikel 104, § 6). Afgezien daarvan zijn er specifieke bepalingen, bijvoorbeeld voor de secretaris en de financieel beheerder van het OCMW, maatschappelijk werker, het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen

Om dat geheel overzichtelijk te houden is het besluit ingedeeld in vier delen.

Deel 1 bevat een aantal definities die gelden voor het geheel van het besluit.

Deel 2 bevat de bepalingen die de totaliteit van het OCMW-personeel en de OCMW-organisatie in haar geheel tot voorwerp hebben. Het bevat :

- de regels over de personeelsformatie;
- de regels voor het mandaatstelsel;
- de regels over de aanwerving van personen met een arbeidshandicap.

De personeelsformatie van het OCMW vormt in termen van het OCMW-decreet één geheel. Zowel de betrekkingen die ook bestaan bij de gemeente als de betrekkingen die specifiek zijn voor het OCMW worden erin opgenomen. De regels betreffende de personeelsformatie en het dienstverband in artikel 102 en artikel 103 van het OCMW-decreet zijn volledig analoog aan die in artikel 103 en 104 in het Gemeentedecreet. De regeling van de personeelsformatie van het OCMW-personeel volgt die analogie. De regels voor de vaststelling van de personeelsformatie zijn dan ook identiek aan die voor het gemeentepersoneel, met dien verstande dat er rekening wordt gehouden met enkele rangen die eigen zijn aan het OCMW.

De regels voor het mandaatstelsel zijn eveneens opgenomen in dit deel. Ze slaan immers zowel op mandaten in betrekkingen die ook bestaan bij de gemeente als op mandaten in betrekkingen die alleen voorkomen bij het OCMW. De regels voor het mandaatstelsel zijn inhoudelijk identiek aan die voor het gemeentepersoneel in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Tot slot worden in dit deel ook de regels vastgesteld voor de aanwerving van personen met een arbeidshandicap. Het beleid ter zake richt zich op het totale aantal betrekkingen van het OCMW onder voorbehoud van de verplegende en verzorgende functies. De rechtsgrond hiervoor wordt geleverd door artikel 20 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 over de hervorming der instellingen.

Deel 3 van dit besluit behandelt de loopbaanacyclus, het salaris, de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen en de verloven en afwezigheden voor de specifieke personeelsgroepen, omschreven in het toepassingsgebied van dat deel (artikel 27). Deel 3 is onderverdeeld in zes titels.

Titel 1 behelst de definities en het toepassingsgebied, die eigen zijn aan dit deel.

Titel 2 bevat alle bepalingen over de loopbaan en is onderverdeeld in tien hoofdstukken. Daarbij wordt soms een onderscheid gemaakt tussen verschillende personeelsgroepen.

Titel 3 regelt de het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet.

Titel 4 handelt over het salaris.

Titel 5 regelt de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen.

Titel 6 behandelt de verloven en afwezigheden voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet.

De volgorde van de titels en van de verdere onderverdelingen in hoofdstukken in dit deel is gebaseerd op de indeling in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Deel 4 bevat de slotbepalingen die bestaan uit opheffingsbepalingen, overgangsbepalingen en inwerkingtredingsbepalingen.

Op een enkele uitzondering na, worden alle overgangsbepalingen in deel 4 gegroepeerd. Een algemene overgangsbepaling regelt de implementatie van dit besluit en van artikel 104, § 4 en § 5, van het OCMW-decreet inzake de overname van bepalingen uit de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. De andere overgangsbepalingen worden opgesplitst in een overgangsbepaling bij deel 2 en overgangsbepalingen bij deel 3. Waar nodig wordt aangegeven op welke personeelsgroep een bepaalde overgangsmaatregel van toepassing is.

#### 5. Andere uitvoeringsmaatregelen van het OCMW-decreet betreffende het personeel

Dit besluit van de Vlaamse Regering houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn is weliswaar het meest omvangrijke besluit aangaande de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel, maar het is niet het enige uitvoeringsbesluit van het OCMW-decreet met betrekking tot personeel. Het moet bovendien gelezen worden in samenhang met bepaalde inwerkingtredingsbepalingen over personeel of met een weerslag op personeel.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 3 april 2009 houdende de uitvoering en inwerkingtreding van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende diverse bepalingen betreffende het personeel, de financiën en de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn regelde de inwerkingtreding van de volgende artikelen van het OCMW-decreet met betrekking tot personeel met ingang van 1 juli 2009 :

— artikel 101 (toepassingsgebied) en 102 (personeelsformatie); wat de personeelsformatie betreft zijn op die datum ook artikel 42, tweede lid en de artikelen 55 en 56, § 1 en § 2, van de organieke OCMW-wet opgeheven;

— artikel 103, § 1, § 2 en § 3 (dienstverband personeel).

— artikel 105 (aanstelling, ontslag en eedaflegging);

— artikel 106, 107, 108, 109, 110 en 111 (deontologische rechten en plichten);

— artikel 112, 113, 114 (evaluatie van het personeel);

— artikel 116 (toezicht personeelsformaties);

— artikel 117 tot en met 143 (tucht).

Ook artikel 85 van het OCMW-decreet over de rol van de OCMW-secretaris als leidend ambtenaar van het OCMW en over zijn rol in het dagelijks personeelsbeheer, is in werking getreden op 1 juli 2009. Dat artikel moet gelezen worden in samenhang met artikel 52, 24°, van het OCMW-decreet en met artikel 90. Ook artikel 86 dat de OCMW-secretaris opdraagt om in overleg met het managementteam de voorontwerpen vast te stellen van het organogram, de personeelsformatie en de rechtspositieregeling van het personeel, trad op die datum in werking. Hetzelfde geldt voor artikel 95 over het managementteam en de rol van de OCMW-secretaris daarin.

De artikelen 91 tot en met 93 betreffende de taakstelling van de financieel beheerder traden eveneens in werking op 1 juli 2009. Dat geldt ook voor de taakstelling van de maatschappelijk werker, waarbij artikel 94 van het OCMW-decreet artikel 47 uit de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 vervangt.

Artikel 75, § 1, dat bepaalt dat er in elk OCMW een secretaris, financieel beheerder en ten minste één maatschappelijk werker is, is nog niet in werking getreden. Artikel 41 (secretaris, ontvanger) van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 is nog steeds van toepassing, evenals artikel 42 wat betreft de bepaling dat er in elk OCMW ten minste één maatschappelijk werker is. Artikel 280, § 4, van het OCMW-decreet voorziet in een overgangsbepaling, waarbij de woorden « financieel beheerder » van het OCMW-decreet gelezen moeten worden als « ontvanger ». Die overgangsbepaling trad in werking op 1 juli 2009.

Voor de toelichting hierbij verwijzen we naar de memorie van toelichting bij het OCMW-decreet van 19 december 2008 en naar de omzendbrief BB 2009/03 van 5 juni 2009 (*Belgisch Staatsblad* van 16 juni 2009).

De tucht van het statutaire OCMW-personeel wordt volledig geregeld door titel II, hoofdstuk V van het OCMW-decreet, en door de volgende uitvoeringsbesluiten van de Vlaamse Regering :

1° het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2006 houdende vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutaire gemeentepersoneel ter uitvoering van artikel 129, 136, en 143 van het Gemeentedecreet, voor het statutaire personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn ter uitvoering van artikel 128, 135 en 142 van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en voor het statutaire provinciepersoneel ter uitvoering van artikel 125, 132 en 139 van het Provinciedecreet;

2° het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2006 houdende vaststelling van de samenstelling, de vergoeding van de leden en de werking van de Beroepscommissie voor tuchtzaken ter uitvoering van artikel 138 van het Gemeentedecreet, artikel 137 van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en artikel 134 van het Provinciedecreet.

Daarnaast vestigen we de aandacht op het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2007 houdende vaststelling van de voorwaarden waaronder de ambten van gemeentesecretaris, gemeentelijk financieel beheerder, secretaris van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en financieel beheerder van een 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 gewestelijk ontvanger.

Vermelden we tot slot nog dat 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, in titel X, artikel 219 en 220 de salarisschalen van respectievelijk de OCMW-secretaris en de financieel beheerder vaststelt. Artikel 226 bevat een overgangsbepaling. Die artikelen blijven van toepassing.

## 6. Commentaar per artikel

Hieronder volgt artikelsgewijs een nadere toelichting in de volgorde van de delen, titels en hoofdstukken en verdere onderverdelingen van dit besluit.

Voor de artikelen die identiek zijn aan artikelen 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 verwezen naar de commentaar in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij het overeenstemmende artikel van dat besluit.

Deze commentaar bevat dan ook hoofdzakelijk aanvullende toelichting voor aangelegenheden die specifiek zijn voor het OCMW.

### Deel 1. Gemeenschappelijke definities

#### Artikel 1

4° aanstellende overheid : artikel 52, 8°, geeft de bevoegdheid voor de aanstelling (en het ontslag) van de secretaris, de financieel beheerder en in voorkomend geval, van de ombudsman uitsluitend aan de OCMW-raad. Artikel 105 geeft aan de raad een algemene aanstellende bevoegdheid voor de totaliteit van het personeel, maar die bevoegdheid mag gedelegeerd worden aan het vast bureau of aan de secretaris van het OCMW, met uitzondering van de aanstelling van de secretaris, de financieel beheerder en, in voorkomend geval, van de ombudsman. Artikel 105 sluit de delegatie van de aanstellingsbevoegdheid naar het vast bureau of de secretaris niet uit voor andere personeelsleden die lid zijn van het managementteam.

9° de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel : bedoeld wordt uitsluitend de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeente die door het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn wordt bediend, vastgesteld met toepassing van 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. De plaatselijke rechtspositieregelingen van het gemeentepersoneel moeten sinds 1 januari 2009 met dat besluit van 7 december 2007 in overeenstemming zijn. Dat is a fortiori het geval op de datum van inwerkingtreding van dit besluit, namelijk 1 januari 2011. De dwingende bepalingen van dit besluit hebben overigens voorrang op overeenstemmende bepalingen in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel die niet in overeenstemming zouden zijn met genoemd besluit van 7 december 2007.

De verwijzing naar het genoemde besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 is dynamisch. Ze slaat derhalve op dat besluit zoals gewijzigd door :

1° het besluit van de Vlaamse Regering van 16 januari 2009 tot wijziging van 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 houdend enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

2° het besluit van de Vlaamse Regering van 3 april 2009 houdende de uitvoering en inwerkingtreding van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende diverse bepalingen betreffende het personeel, de financiën en de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

De wijziging slaat ook op toekomstige wijzigingen van genoemd besluit. Het is immers de bedoeling dat de minimale voorwaarden voor het gemeentepersoneel en voor het in dit besluit beoogde OCMW-personeel dezelfde ontwikkeling volgen.

Voor de definities in de punten 5° tot en met 8°, wordt verwezen naar de commentaar in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007, meer bepaald bij artikel 2, 14° tot en met 17°.

### **Deel 2. — Bepalingen over de personeelsformatie, het mandaatstelsel en de aanwerving van personen met een arbeidshandicap**

#### HOOFDSTUK 1. — *Toepassingsgebied*

#### Artikel 2

Deel 2 is van toepassing op de totaliteit van het OCMW-personeel, dus met inbegrip van het personeel in betrekkingen die ook bestaan bij de gemeente die het OCMW bedient, tenzij anders bepaald. Tenzij anders bepaald' heeft slechts een beperkte draagwijdte en slaat uitsluitend op artikel 3 in hoofdstuk 2.

#### Artikel 2, § 1, 1°

Personeel in 'betrekkingen die ook bestaan bij de gemeente', bedoeld in artikel 1, 1°, treffen we aan in diensten die hoofdzakelijk gericht zijn op interne dienstverlening binnen het OCMW zelf. Enkele voorbeelden daarvan zijn :

- het secretariaat;
- de personeelsdienst;
- de dienst financiën;
- ICT en communicatie;
- eventuele staffuncties ter ondersteuning van de topambtenaren;
- logistieke en technische diensten, met uitzondering evenwel van logistieke en technische functies die rechtstreeks opgenomen zijn in extern werkende diensten en instellingen.

Dat sluit anderzijds niet uit dat er ook in die diensten betrekkingen bestaan die niet voorkomen bij de gemeente, waardoor ze onder artikel 104, § 2 of desgevallend § 6 van het OCMW-decreet vallen.

#### Artikel 2, § 1, 2°

Het 'specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2' slaat hoofdzakelijk op het personeel van de sociale diensten. Daarmee wordt een breed gamma van individuele of collectieve vormen van dienstverlening bedoeld. Voorbeelden daarvan zijn : toekenning van het leefloon en van andere vormen van financiële of materiële hulp, budgetbegeleiding, juridische bijstand, hulp bij huisvesting, toeleiding door de maatschappelijk werker van cliënten naar opleiding of tewerkstelling..

Ook dit sluit niet uit dat bepaalde betrekkingen van de sociale dienst ressorteren onder artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, bijvoorbeeld als ze activiteiten in mededinging met andere marktdeelnemers behelzen.

Artikel 2, § 1, 4°

Tot het voltallig personeel, vermeld in artikel 104, § 6, in diensten of instellingen waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels en in activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers, kan alvast het personeel gerekend worden in de diensten en instellingen, vermeld in het Woonzorgdecreet van 13 maart 2009. Dat is het personeel van :

- de rusthuizen voor bejaarden (ROB) en de RVT;
- de diensten voor thuisverpleging;
- de diensten voor thuiszorg;
- de dienstencentra en de serviceflats;
- de dagverzorgingscentra, de centra voor kortverblijf.

Ook het personeel in de volgende activiteiten wordt, in voorkomend geval, tot de personeelsgroep, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet gerekend :

- de revalidatiecentra;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen (PVT);
- de kinderdagverblijven, de dienst voor buitenschoolse kinderopvang, de diensten voor opvoedingsondersteuning en de diensten voor onthaalouders;
- de instellingen voor gehandicapten;
- de instellingen voor bijzondere jeugdbijstand;
- het dienstenchequebedrijf;
- het sociale inschakelingsbedrijf (SINE)
- ...

De volgende criteria geven uitsluitel voor de indeling van het personeel in de groep van artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet :

- de werking is gebaseerd op federale financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels;
- de werking is gebaseerd op gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels;
- de activiteiten worden hoofdzakelijk verricht in mededinging met andere marktdeelnemers.

Aan één van die drie criteria moet voldaan zijn. De raden moeten zelf op basis van de wetgeving van de hogere overheid (erkenning en subsidiëring of financiering) of van de aard van de activiteit (concurrentie van andere marktdeelnemers) bepalen of het personeel van een instelling of dienst tot deze groep behoort. Die keuze is niet gebaseerd op een subjectieve appreciatie, maar is een feitenkwestie.

'Voltallig' houdt in dat tot het bedoelde personeel ook het administratieve, het technische of logistieke personeel en het onderhoudspersoneel van die diensten of instellingen zelf moet gerekend worden. In afwijking van artikel 104, § 1 en § 2, van het OCMW-decreet legt artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet een grondslag voor een eigenstandige regeling voor het geheel van het personeel van de diensten en instellingen die onder § 6 ressorteren. In het decreet wordt de groep van artikel 104, § 6, bovendien als een geheel beschouwd.

Artikel 2, § 2

Voor alle duidelijkheid : het personeel van een ziekenhuis in eigen beheer van het OCMW met toepassing van artikel 218 van het OCMW-decreet, valt niet onder het toepassingsgebied van dit besluit. Dat wordt expliciet vermeld, zowel bij het toepassingsgebied van deel 2 van dit besluit in artikel 1, § 2, 1°, als bij het toepassingsgebied bij deel 3 van dit besluit (artikel 27, § 3).

Artikel 218, § 1, van het OCMW-decreet bepaalt ondermeer : « de Vlaamse Regering kan bepaalde regels treffen in verband met de inrichting, de organisatie en werking van de ziekenhuizen met afzonderlijk beheer. » Die bepaling zou ruim geïnterpreteerd kunnen worden in die zin dat onder 'werking en organisatie' ook algemene regels betreffende het personeel (personeelsformatie, rechtspositieregeling) kunnen begrepen worden. In principe zou de Vlaamse Regering zich op die bepaling kunnen beroepen om minimale voorwaarden vast te stellen voor het ziekenhuispersoneel in OCMW-ziekenhuizen in eigen beheer. De Vlaamse Regering doet dat niet. Het omgekeerde zou namelijk niet sporen met de bepaling van artikel 104, § 6, vierde lid, van het OCMW-decreet, dat voor die ziekenhuizen een algemene afwijkingsruimte ten aanzien van het overige OCMW-personeel vaststelt. De overgrote meerderheid van de ziekenhuizen heeft bovendien de vorm aangenomen van een autonome verzorgingsinstelling (AV) volgens hoofdstuk I van titel VIII van het OCMW-decreet (voorheen hoofdstuk XII OCMW-wet) of volgens hoofdstuk II van diezelfde titel (voorheen hoofdstuk XIIbis van de OCMW-wet).

Artikel 2, § 2, 2°

Eveneens ter verduidelijking : dit deel is niet van toepassing op OCMW-cliënten die met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 8 juli 1976 tijdelijk tewerkgesteld worden in een betrekking bij het OCMW. De tewerkstelling van OCMW-cliënten gebeurt bijvoorbeeld buiten de personeelsformatie. Zie hiervoor ook de commentaar bij artikel 27, § 3, 2°.

#### HOOFDSTUK 2. — *De personeelsformatie*

De personeelsformatie bevat zowel de betrekkingen die ook bestaan bij de gemeente als de betrekkingen die niet bestaan bij de gemeente. Dat volgt uit het toepassingsgebied dat voor deel 2, waarvan dit hoofdstuk een onderdeel is, in artikel 2 wordt vastgesteld. De formatie wordt dus bezet door personeel als vermeld in artikel 104, § 1, 104, § 2 en 104, § 6.

Artikel 3

De uitsluiting van de secretaris en financieel beheerder uit het toepassingsgebied van dit hoofdstuk betekent het volgende. De raad stelt de betrekkingen van secretaris en financieel beheerder vast in de personeelsformatie van het OCMW. De raad doet dat echter niet op grond van de regels in dit hoofdstuk, maar met toepassing van artikel 75 tot en met 83 van het OCMW-decreet.

Artikel 4 tot en met 7

Artikel 4 tot en met 7 van dit besluit stemmen overeen met artikel 4 tot en met 7 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De toelichting bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering geldt mutatis mutandis voor artikel 4 tot en met 7 van dit besluit.

Zoals vermeld in de algemene inleiding is het concept van de personeelsformatie voor het OCMW-personeel identiek aan dat van het gemeentepersoneel, zoals ook de betreffende artikelen over de personeelsformatie in het OCMW-decreet identiek zijn aan die in het Gemeentedecreet. De OCMW-raden moeten dan ook afstand nemen van de vroegere regels over de personeelsformatie in artikel 42, tweede lid, en artikel 55 van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 die overigens al opgeheven zijn. Artikel 102, tweede lid, van het OCMW-decreet bepaalt dat de betrekkingen die in contractueel verband ingesteld worden ter uitvoering van de werkgelegenheidsmaatregelen van hogere overheden niet vastgesteld worden in de personeelsformatie. Ook betrekkingen « om aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen, voor in tijd beperkte acties of voor een buitengewone toename van het werk », al dan niet als gevolg van noodsituaties (artikel 102, § 2, 1° van het OCMW-decreet) worden niet opgenomen in de personeelsformatie.

Het is niet de bedoeling om voor die onvoorspelbare en moeilijk meetbare situaties vooraf een personeelscontingent vast te stellen. In die situaties kan er personeel met een arbeidsovereenkomst in dienst genomen worden buiten de personeelsformatie waarbij de inzet van personeel afgestemd wordt op de concrete behoeften die zich op dat moment aandienen. Ook de tijdelijke tewerkstelling van OCMW-cliënten in de diensten van het OCMW met toepassing van artikel 60, § 7, eerste en tweede lid van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 valt onder de toepassing van artikel 102, § 2, 1°.

Hoewel artikel 55 van de organieke OCMW-wet opgeheven werd, constateren we dat de regels voor de vaststelling van de personeelsformatie in dit besluit nauw verwant zijn aan de regels die vroeger bestonden : ook artikel 55 bepaalde immers dat de raad in bepaalde gevallen contractuele aanstellingen kon doen, « maar binnen de perken van de personeelsformatie, die per graad het aantal contractuele betrekkingen bepaalt. » De mogelijkheden voor contractuele aanstelling zijn in het OCMW-decreet aanzienlijk verruimd, maar het basisprincipe van opname van die contractuele betrekkingen in de personeelsformatie blijft hetzelfde als voorheen in artikel 55. De mate waarin de OCMW's gebruikmaken van de ruimere mogelijkheden om personeel in contractueel dienstverband aan te stellen, bepalen ze zelf.

Artikel 7, tweede lid, 2°, vult de rangen in niveau B aan met de rangen van verpleegkundig diensthoofd en van ruzhuisdirecteur. De rang van verpleegkundig diensthoofd met salarisschaal BV6 of BV7 stemt overeen met de rang van 'dienstchef of dienstoverste nursing', waarbij de dienstchef nursing tweede klasse ingeschaald werd in de salarisschaal BV6, en de dienstchef nursing eerste klasse ingeschaald werd in de salarisschaal BV7. Die rang komt zoals bepaald in vroegere federale omzendbrieven uitsluitend voor in grote instellingen met minstens drie hoofdverpleegkundigen (BV6) of meer dan honderd bedden en een groter aantal hoofdverpleegkundigen (BV7) (Omszending van 3 november 1972 van het ministerie van Volksgezondheid en het Gezin over de collectieve overeenkomst betreffende de sociale programmatie 1972-1973 - uitvoeringsmaatregelen voor het verplegend en verzorgend personeel). Graden van deze rang maken geen deel uit van de financieringsnormen van het RIZIV voor de RVT's. Voor de RIZIV-financiering worden ze integendeel slechts aangerekend als hoofdverpleegkundige. Het bestaan ervan zal dan ook eerder uitzonderlijk zijn, bijvoorbeeld als erfenis uit het verleden.

De graad van ruzhuisdirecteur kan in niveau B of in niveau A gesitueerd worden. Voor kleinere instellingen kan de raad bijvoorbeeld opteren voor niveau B.

Aan de rangen By, Bz en Dx wordt één specifieke graad verbonden. Die rangen kunnen, in tegenstelling tot de meeste andere rangen, dus geen andere graden bevatten.

De wijziging of vaststelling van de personeelsformatie is onderworpen aan het voorafgaandelijk advies van het college van burgemeester en schepenen in overeenstemming met artikel 270, § 1, 3°, van het OCMW-decreet en aan de toezichtsregels, vastgesteld in artikel 116 van het OCMW-decreet.

### HOOFDSTUK 3. — *Het mandaatstelsel*

De OCMW-raad heeft voor de invoering van het mandaatstelsel een autonomie die een uitzondering vormt op de decretale regels vermeld in artikel 104, § 1 en § 4, van het OCMW-decreet. De autonomie kan als volgt omschreven worden :

1° De OCMW-raad kan een mandaatstelsel invoeren;

2° De OCMW-raad is niet verplicht om een mandaatstelsel in te voeren, zelfs als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarin wel voorziet;

3° De OCMW-raad kan een mandaatstelsel invoeren, zowel voor het personeel in betrekkingen die ook bestaan bij de gemeente, als voor betrekkingen die niet voorkomen bij de gemeente. De OCMW-raad beschikt dus ook over die autonomie voor het personeel in betrekkingen die gemeenschappelijk zijn met de gemeente.

Inhoudelijk stemmen de regels over het mandaatstelsel volledig overeen met de regels over het mandaatstelsel in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De commentaar in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij artikel 80 tot en met 91 van dat besluit geldt mutatis mutandis dan ook voor artikel 8 tot en met 22 van dit besluit. De vormgeving van de artikelen wijkt hier en daar wel af. Dat is het gevolg van het feit dat de regels over het mandaatstelsel ook gelden voor een mandaat in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente. Waar in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 verwezen wordt naar andere artikelen in datzelfde besluit, worden die verwijzingen hier waar nodig vervangen door een omschrijving.

De passus 'in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente' is op meerdere plaatsen in dit hoofdstuk terug te vinden. Die omschrijving komt neer op een betrekking die eigen is aan het OCMW en die bekleeft wordt door een personeelslid in de personeelsgroep vermeld in artikel 104, § 2 of § 6, of, zoals in dit geval, waarvoor een kandidaat solliciteert om ze te bekleden.

#### Artikel 10

Voor de bekendmaking en de oproep tot de kandidaten voor de vervulling van een betrekking bij mandaat gelden de regels uit de rechtspositieregeling die van toepassing is op de overeenstemmende personeelscategorie.

— Voor mandaten in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente gelden de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van de gemeente die het OCMW bedient. Volgens artikel 104, § 1, is die rechtspositieregeling immers van ambtswege van toepassing op personeel in betrekkingen die ook bestaan bij de gemeente.

— Voor mandaten in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente gelden de regels in de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel. Die regels gelden ook voor een mandaat in de functies van secretaris en financieel beheerder. Het gaat om de regels die de raad heeft vastgesteld met toepassing van artikel 34, artikel 62, § 3, en artikel 70 in deel 3, titel 2, van dit besluit. De voorschriften van artikel 34, artikel 62, § 3, en artikel 70 gelden voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet, voor de secretaris en financieel beheerder, en voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet.

#### Artikel 11

Artikel 11 stemt overeen met artikel 83 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. In tegenstelling tot artikel 83 van dat besluit worden hier in artikel 11 alle voorwaarden waaraan de kandidaat moet voldoen opgesomd in de plaats van ernaar te verwijzen, zoals in het overeenstemmende artikel 83 gebeurt.

Met de algemene en specifieke aanwervingsvoorwaarden, bevorderingsvoorwaarden, voorwaarden voor interne personeelsmobiliteit « die gelden voor die mandaatfunctie », worden de voorwaarden voor de betreffende mandaatfunctie bedoeld. Als het om een mandaatfunctie gaat die ook bestaat bij de gemeente, dan slaat die bepaling op de voorwaarden vastgesteld in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Als het gaat om een mandaatfunctie die niet bestaat bij de gemeente en die dus eigen is aan het OCMW, dan slaat die bepaling op voorwaarden in de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel voor de betreffende personeelsgroep (§ 2 of § 6).

'De criteria om in aanmerking te komen voor deelname aan een bevorderingsprocedure' en 'de criteria om in aanmerking te komen voor een procedure van interne personeelsmobiliteit' in dit artikel slaat op het volgende.

— Als de mandaatfunctie ook bestaat bij de gemeente : de criteria vastgesteld in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel met toepassing van artikel 69, § 2, respectievelijk 75, § 2, van het besluit rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van 7 december 2007;

— Als de mandaatfunctie niet bestaat bij de gemeente en dus eigen is aan het OCMW : de criteria, vastgesteld in de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel met toepassing van artikel 63, § 1, respectievelijk 69, § 1, van dit besluit.

#### Artikel 12

Artikel 12, § 1, tweede lid, verwijst naar de selectieprocedure die de OCMW-raad met toepassing van artikel 37 tot en met 40 van dit besluit heeft vastgesteld voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet en voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet.

Rekening houdend met het bepaalde in artikel 11, 1°, c) voor de mandaatfuncties, is de speciale selectieprocedure die toegepast wordt als de diplomaveerste wegvalt en waarnaar verwezen wordt in artikel 38, § 2, tweede lid, en in artikel 39, tweede lid, zonder voorwerp.

Artikel 12, § 2, bepaalt dat de regels voor de aanwerving en de selectie van de secretaris van het OCMW en voor de financieel beheerder van het OCMW vastgesteld in artikel 42 en 43, van overeenkomstige toepassing zijn bij de externe vervulling van een mandaat in de functie van secretaris en financieel beheerder van het OCMW.

#### Artikel 15

De evaluatie van de proeftijd van een mandaathouder in een decretale graad wordt uitgevoerd door de OCMW-raadscommissie, conform artikel 114 van het OCMW-decreet. De raad regelt de evaluatie van de proeftijd zoals vastgesteld in artikel 51, § 1,1°, en artikel 52 van dit besluit.

#### Artikel 16

§ 1. Een mandaathouder in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente, wordt tijdens de proeftijd geëvalueerd volgens de regels die gelden voor het statutaire personeelslid op proef in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Er is geen verlenging van de proeftijd mogelijk. De ongunstige evaluatie leidt immers tot ontheffing van het mandaat, zoals bepaald in het tweede lid.

§ 2. Een mandaathouder in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente, wordt tijdens de proeftijd geëvalueerd volgens de regels die de raad heeft vastgesteld met toepassing van artikel 47, § 2, van dit besluit, met uitsluiting van de mogelijkheid van verlenging van de proeftijd. Het tweede lid bepaalt immers dat betrokkene na een ongunstige evaluatie van zijn mandaat wordt ontheven.

#### Artikel 17

Dat artikel stemt overeen met artikel 86 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

De mandaathouder in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente, is voor de inschaling aangewezen op de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Hij kan, als hij relevante beroepservaring heeft, met toegekende schaalanciënniteit ingeschaald worden in de overeenstemmende schaal van de functionele loopbaan als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel in die mogelijkheid voorziet.

Voor een mandaathouder in een functie die specifiek is voor het OCMW kan toepassing gemaakt worden van artikel 55, § 3, en artikel 85, tweede lid, van dit besluit als de OCMW-raad die mogelijkheid om ervaring te valoriseren in de schaalanciënniteit heeft vastgesteld.

Voor de eventuele toekenning van een mandaattoelage, zie artikel 113 en de commentaar daarbij.

#### Artikel 18

§ 1. De secretaris en de financieel beheerder van het OCMW met een mandaat worden geëvalueerd volgens de evaluatieregels die normaal van toepassing zijn op die functies. Artikel 18 verwijst daarvoor naar artikel 50, artikel 51, § 1, 2° tot en met 4°, en artikel 52 van dit besluit.

§ 2. De mandaathouder in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente wordt geëvalueerd volgens de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, die op hem van toepassing zijn.

Voor de mandaathouder in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente geldt in principe hetzelfde, omdat :

— voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, artikel 49 van dit besluit voor de periodieke evaluatie verwijst naar de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel;

— voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet op grond van datzelfde decreet de overname van de overeenstemmende regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel geldt.

Voor de mandaathouders, vermeld in artikel 18, § 2, impliceert dit dat ook de regels over het beroep op hen van toepassing zijn.

Een en ander geldt 'met uitzondering van de regels over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid'. Immers, artikel 19 bepaalt dat de mandaathouder die ongunstig geëvalueerd wordt bij een periodieke evaluatie of bij de eindevaluatie van de mandaatperiode van zijn mandaat wordt ontheven.

#### Artikel 20, 21 en 22

De commentaar bij artikel 89, 90 en 91 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij het besluit rechtspositieregeling van 7 december 2007 is mutatis mutandis van toepassing op artikel 20, 21 en 22 van dit besluit.

HOOFDSTUK 4. — *De aanwerving van personen met een arbeidshandicap*

## Algemene toelichting

Hoofdstuk 4 stemt, op één punt na, volledig overeen met titel III, hoofdstuk II, afdeling VII, in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Het vervangt het koninklijk besluit van 6 maart 1978 tot vaststelling van het aantal mindervaliden, die door de openbare centra voor maatschappelijk welzijn moeten worden tewerkgesteld. Dat koninklijk besluit wordt door artikel 144, 2° van dit besluit opgeheven.

De juridische grondslag voor de regels van dit hoofdstuk berust niet in het OCMW-decreet van 19 december 2008, maar in artikel 20 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

De algemene toelichting bij artikel 28, 29 en 30 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 geldt in grote lijnen ook voor dit besluit, met dat verschil echter dat het VN-verdrag van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap nog niet door België geratificeerd was. We nemen die toelichting hier dan ook mutatis mutandis over.

In zijn advies 48.735/1 van 14 oktober 2010 bij dit besluit werpt de Raad van State de vraag op of het reserveren van bepaalde functies voor personen met een arbeidshandicap wel verenigbaar is met de gelijke toegang tot de functies bij de overheid. De Raad van State beveelt aan de ontworpen regeling te toetsen aan de voorwaarden die het Grondwettelijk Hof heeft verbonden aan maatregelen van positieve actie of « corrigerende ongelijkheid » en die vorm van positieve actie in dat licht te verantwoorden in het Verslag aan de Vlaamse Regering. De voorwaarden van het Grondwettelijk Hof worden in het advies opgesomd : « (1) dat er een kennelijke ongelijkheid bestaat, (2) dat het verdwijnen van deze ongelijkheid door de wetgever als een te bevorderen doelstelling wordt aangewezen, (3) dat deze maatregelen van tijdelijke aard zijn en verdwijnen wanneer het door de wetgever beoogde doel is bereikt en (4) dat deze maatregelen andermans rechten niet onnodig beperken ».

De Vlaamse Regering gaat ervan uit dat aan die voorwaarden voldaan is voor de in dit besluit vastgestelde maatregel van positieve actie.

Dit besluit stelt in artikel 23 vast dat ten minste 2 % van het totale aantal betrekkingen binnen het OCMW vervuld wordt door personen met een arbeidshandicap die aan bepaalde criteria voldoen. Artikel 24 bepaalt dat de betrekkingen van verplegend en verzorgend personeel niet meegerekend worden voor de toepassing van het percentage. Hetzelfde artikel bevat de mogelijkheid (de raad kan bepalen) dat functies gereserveerd worden voor personen met een arbeidshandicap om het vastgestelde aantal te bereiken. Bij elke selectie worden de hinderpalen die verbonden zijn met de handicap door redelijke aanpassingen verholpen.

De enige 'dwingende' bepaling in deze aangelegenheid is het streefcijfer van 2 %. Er zijn echter geen sancties als dat percentage niet gehaald wordt. Daarom ook is er sprake van streefcijfer'. Wel is het zo dat de Vlaamse Regering via andere regelgeving diverse incentives aanreikt voor het behalen van dat streefcijfer : de toeleiding naar en begeleiding bij tewerkstelling door de VDAB, subsidiëring van diversiteitsplannen waarin personen met een arbeidshandicap tot de doelgroep behoren, de toekenning van de zogenaamde VOP-premie bij tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap.

Aangenomen wordt dat het percentage van personen met een arbeidshandicap in de beroepsbevolking dat beantwoordt aan de criteria vermeld in artikel 23, in het Vlaamse Gewest rond de 4,5 % schommelt. Het minimumpercentage van 2 % in dit besluit houdt rekening met de schaal van de meeste OCMW's (en gemeenten), die meestal ook een rekruteringsveld hebben dat beperkt is tot de eigen gemeente en de onmiddellijke regio.

Het specifieke beleid voor personen met een arbeidshandicap gaat uit van de vaststelling dat die personen überhaupt een kwetsbare positie innemen op de arbeidsmarkt. Het gaat voor de Vlaamse Regering om « mensen met een aantasting van hun mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden, voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats, langdurig en in belangrijke mate beperkt is of bedreigd wordt. » Dat is de definitie in het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.

Tot het juridisch kader van dit hoofdstuk moet ook het VN-verdrag van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap gerekend worden. Dat verdrag werd (na instemming bij decreet door de regio's) door België bekrachtigd bij de wet van 13 mei 2009 houdende instemming met de volgende Internationale Akten : Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, - Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, aangenomen te New York op 13 december 2006. De artikelen 4.1.a) en 27.1.a) en g) verbinden de overheden, waaronder de Vlaamse Regering, tot maatregelen inzake gelijke kansen op de arbeidsmarkt en meer bepaald ook bij de overheidsdiensten. De overheden worden daarbij geacht streefcijfers te bepalen.

De decreetgever heeft ingestemd met het genoemde VN-verdrag van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap en zich geëngageerd voor de uitvoering daarvan, ook wat betreft de tewerkstelling in de overheidsdiensten.

Het genoemde verdrag maakt overigens gewag van de specifieke positie van personen met een handicap, waarvan de problematiek zich onderscheidt van die van bijvoorbeeld vrouwen of allochtonen. Het VN-Verdrag benadrukt dat de problemen die personen met een arbeidshandicap ondervinden inderdaad niet herleid kunnen worden tot een louter probleem van vooroordelen, maar in essentie te maken hebben met specifieke functiebeperkingen naargelang van de aard van de handicap. Het gaat dus ook om intrinsieke beperkingen die de kansen op de arbeidsmarkt drastisch verminderen en in een aantal gevallen ook inperken tot bepaalde functies die verenigbaar zijn met de handicap. De negatie van dat gegeven leidt tot discriminatie. De bepaling van een streefcijfer sluit aan bij de vaststelling van de kwetsbare positie op de arbeidsmarkt van de betrokken groep personen en moet gezien worden als een correctie daarop. Dat geldt ook voor de keuze in dit besluit om twee wegen open te laten voor de aanwerving van personen met een arbeidshandicap die aan de criteria van artikel 23 voldoen : via deelname aan de algemene procedures mits redelijke aanpassingen, of via deelname aan een functiespecifieke selectie voor gereserveerde functies. In dat laatste geval gebeurt de toeleiding van erkende kandidaten door de VDAB. De toewijzing van die taak aan de VDAB is een voorzorgsmaatregel tegen willekeur. De toeleiding gebeurt door een orgaan dat daartoe door de decreetgever aangewezen is en dat daarbij criteria en een professionele werkwijze hanteert. Personen met een arbeidshandicap zijn in bepaalde gevallen alleen maar aanstelbaar in specifieke functies die verenigbaar zijn met hun handicap. De gereserveerde functies zijn een middel om ook aan die personen een kans op tewerkstelling te bieden. Die maatregel heeft een beperkte draagwijdte maar zorgt er wel voor dat een bepaald segment van personen met functiebeperkingen niet definitief uitgesloten wordt van tewerkstelling bij de overheid.

Personen zonder handicap worden door deze maatregel niet 'onnodig in hun rechten beperkt.' De ene gegadigde kan slechts voor een heel beperkt aantal functies solliciteren, de andere naar alle functies die met zijn opleiding of belangstelling in overeenstemming zijn.

De maatregelen van dit besluit dienen een bepaald doel, namelijk bijdragen aan de realisatie van het inclusieve beleid ten aanzien van personen met een arbeidshandicap.

Artikel 24 bepaalt dat de betrekkingen van verplegend en verzorgend personeel niet meegerekend worden voor de toepassing van het percentage van 2 % op het totale aantal betrekkingen binnen het OCMW. Die bepaling stond in het bovengenoemde koninklijk besluit van 6 maart 1978 en blijft behouden. De kans dat personen die voldoen aan de criteria die opgesomd worden in artikel 23, 1° tot en met 5°, ook voldoen aan de vereisten op het gebied van de medische geschiktheid voor de toegang tot die functies, is namelijk kleiner. Het betreft namelijk lichamelijk belastende beroepen. Personen die solliciteren voor activiteiten waaraan gezondheidsrisico's verbonden zijn, zijn onderworpen aan de voorafgaande gezondheidsbeoordeling, bepaald in het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers. Voor het criterium bepaald in artikel 23, 6°, geldt dan weer de beperking van de kwalificatievereisten die opgelegd worden door de subsidiërende overheid. Daar komt nog bij dat er uitgerekend in de groep van het verplegend en verzorgend personeel nogal wat personeelsuitval is wegens definitief vastgestelde medische ongeschiktheid. Het zou dan ook contraproductief zijn om de berekening voor de aanstelling van personen met een arbeidshandicap in de OCMW's te baseren op het geheel van het personeelsbestand, terwijl de belastende functies van verplegend en verzorgend personeel uiteindelijk niet toegankelijk blijken voor personen met een arbeidshandicap als vermeld in artikel 23. Dat laatste houdt echter geen enkele uitsluiting van die functies in voor personen met een handicap die niet beantwoorden aan de criteria van artikel 23 en die voldoen aan de medische geschiktheid.

### **Deel 3. Bepalingen betreffende de loopbaan, het salaris, de toelagen en vergoedingen en de sociale voordelen, en de verloven en afwezigheden**

#### **TITEL 1. — Definities en toepassingsgebied**

##### **Artikel 26**

Dat artikel bevat alle definities die als leeswijzer dienst doen voor dit deel.

Punt 1° en 2° behelzen een aanvulling met de bestuursorganen die in dit deel een rol spelen. Zie daarvoor ook artikel 1, 3° en 4°.

De definities in punt 3° tot en met 8°, omschrijven de diverse personeelscategorieën al dan niet rekening houdend met het dienstverband: statutair personeelslid op proef en vast aangesteld personeelslid, contractueel personeelslid op proef en contractueel personeelslid. 'Het personeelslid' staat voor elk personeelslid dat onder dit besluit valt, ongeacht de aard van het dienstverband. De terminologie sluit overigens aan bij de hogere regelgeving, in casu het OCMW-decreet, dat in artikel 103 het personeel verdeelt in personeel in statutair dienstverband en personeel in contractueel dienstverband.

Voor alle duidelijkheid worden hier ook telkens de personeelsgroepen aan toegevoegd waarop dit deel slaat. Die nadere bepaling vermijdt dat de indruk zou gewekt worden dat de regels die de raad met toepassing van dit besluit vaststelt, ook van toepassing zouden zijn op het OCMW-personeelslid in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente. Voor dat personeel geldt immers van ambtswege de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Zoals dat ook voor het gemeentepersoneel het geval is, worden de contractuele personeelsleden in dit besluit op gelijke voet behandeld met de statutaire personeelsleden, behalve voor de materies, vermeld in artikel 104, § 5, van het OCMW-decreet, die alleen gelden voor statutaire personeelsleden, en onder voorbehoud van enkele andere aangelegenheden in de rechtspositieregeling (bv. proeftijd, herplaatsing, ontslag) waarvoor de Vlaamse Regering wegens het primaat van het arbeidsrecht of het socialezekerheidsrecht geen normerende bevoegdheid heeft.

De definities in punt 9° tot en met 13° stemmen overeen met de definities in artikel 2, 17° tot en met 21°, in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De commentaar in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit is dus dienstig voor het begrip van de definities in dit besluit.

##### **Artikel 27**

Artikel 27 stelt het toepassingsgebied van deel 3 vast. Tenzij anders is bepaald, behelst het toepassingsgebied zowel het personeel vermeld in artikel 104, § 2, als het personeel vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet.

De vermelding 'tenzij anders is bepaald' in paragraaf 1 van dat artikel slaat op een aantal regelingen in dit deel, die exclusief van toepassing zijn op het personeel vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, te weten:

- titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 9 (vaste aanstelling in statutair verband);
- titel 2, hoofdstuk 3 (evaluatie tijdens de loopbaan);
- titel 2, hoofdstuk 6 (administratieve anciënniteiten);
- titel 3 (verlies hoedanigheid van statutair personeelslid en definitieve ambtsneerlegging);
- titel 6 (verloven en afwezigheden).

Daarnaast slaat die omschrijving ook op de artikelen 62 en 68 voor het personeel vermeld in artikel 104, § 1 van het OCMW-decreet.

Voor de toelichting bij het personeel, vermeld in artikel 27, § 1, punt 1°, zie de commentaar bij artikel 2, § 1, 2°, van dit besluit.

##### **Artikel 27, § 1, punt 2°**

We herinneren aan de betekenis van 'voltallig'. Daarmee wordt ook het administratieve, technische of logistieke personeel en het onderhoudspersoneel bedoeld. Alle bepalingen in dit deel voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, zijn op het geheel van die personeelsgroep van toepassing. Anderzijds wordt in dit deel wel rekening gehouden met elementen van de rechtspositieregeling, zoals de toegang tot de gezondheidszorgberoepen of aspecten van het beloningsbeleid, die de federale overheid in koninklijke of ministeriële besluiten rechtstreeks heeft geregeld voor de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen. Daar waar dit deel een eigen invulruimte geeft aan de raad, kan de raad de regels uiteraard afstemmen op de specificiteit van de functies en diensten. Een voorbeeld daarvan zijn de procedures voor aanwerving en bevordering en de specifieke voorwaarden daarvoor in de hoofdstukken over de loopbaan. Alle personeelsleden die tot de personeelsgroep van artikel 104, § 6, behoren, zijn echter onderworpen aan de verlofregeling voor die groep in titel 6.

Artikel 27, § 1, tweede lid, bepaalt dat de secretaris en de financieel beheerder van het OCMW, tenzij anders bepaald, onder dezelfde rechtspositieregeling vallen als het specifieke personeel vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet. De motieven daarvoor werden uiteengezet in de algemene inleiding bij dit besluit.

De passus 'tenzij anders is bepaald' betreft enkele specifieke regelingen :

- de aanwervingsvoorwaarden voor de secretaris en de financieel beheerder;
- de evaluatie van de secretaris en de financieel beheerder.

Artikel 27, § 2, viseert een vijftal instellingen die beheerd worden door een OCMW, waaronder een gehandicapteninstelling en enkele instellingen in de bijzondere jeugdbijstand. De bepalingen van artikel 27, § 2, zijn gelijk aan die in artikel 1, derde lid, van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Het personeel van de betrokken instellingen is OCMW-personeel en valt onder het toepassingsgebied van dit besluit, meer bepaald onder de regels die gelden voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet. Er wordt alleen een specifieke clausule ingevoegd voor de soorten functies (die afwijken van het normale loopbaanstelsel) en voor de keuze van de salarisschalen van dit besluit, die moet aansluiten bij de subsidieregeling. Zie ook de toelichting bij artikel 1, derde lid, van het besluit rechtspositieregeling van 7 december 2007.

Artikel 27, § 3, 1°, sluit het personeel van de ziekenhuizen in eigen beheer van het OCMW uit van dit deel betreffende de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel. Zie daarvoor ook de toelichting bij artikel 2, § 2, 1° van dit besluit.

Artikel 27, § 3, 2°, laat er geen misverstand over bestaan dat cliënten die met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke OCMW-wet tijdelijk tewerkgesteld worden door het OCMW zelf of door het OCMW ter beschikking gesteld worden van een derde, niet onder het toepassingsgebied vallen van dit deel. De rechtspositieregeling van het OCMW-personeel is dus niet van toepassing op die OCMW-clieënten. Artikel 60 van de OCMW-wet betreft een federale bevoegdheid. De bepaling van artikel 27, § 3, 2°, sluit aan bij de vaste standpunten die ingenomen worden door de federale minister van Maatschappelijke Integratie, ondermeer in parlementaire vragen, en door de Programmatorische Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie. Dat standpunt komt samengevat op het volgende neer.

Als het OCMW een werknemer aanwerft met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976, met als doel de betrokkene in staat te stellen de noodzakelijke periode van tewerkstelling te bereiken nodig om het volledige voordeel van bepaalde sociale uitkeringen te kunnen genieten, dan is de tewerkstelling in tijd beperkt. De periode van tewerkstelling mag niet langer zijn dan wat strikt noodzakelijk is voor de betrokkene om gerechtigd te worden op volledige sociale uitkeringen.

Als het OCMW een werknemer aanwerft met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976, met als doel de werkervaring van de betrokkene te vergroten dan is de tijdslimiet minder expliciet. Nochtans is het niet de bedoeling hier een onbeperkte dienstverlening in het leven te roepen. Dit blijkt uit de voorwaarden tot toekenning van de toelage waarop OCMW's aanspraak kunnen maken in dergelijke gevallen. De toelage wordt slechts uitgekeerd als de betrokkenen wordt aangeworven met een arbeidsovereenkomst waarvan de duur minstens één maand en maximum zes maanden bedraagt.

Personen die door middel van artikel 60, § 7, van de OCMW-wet worden ingeschakeld, hetzij in het OCMW zelf, hetzij bij een van de partners, moeten in de juridische betekenis van het woord beschouwd worden als personeelsleden van het OCMW. Met andere woorden : het OCMW blijft de juridische werkgever ook als het personeelslid ter beschikking gesteld wordt van een derde. (Zie Vragen en Antwoorden, Kamer, 4de zitting van de 51ste zittingsperiode, dd 6 juni 2006).

De OCMW-clieënten zijn personeelslid in de zin dat er tussen hen en het OCMW een arbeidsovereenkomst werd afgesloten conform de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Deze categorie van personeelsleden wordt echter niet opgenomen in de personeelsformatie van het OCMW en ook met betrekking tot de toepassing van de rechtspositieregeling moet zij niet beschouwd worden als OCMW-personeel. Het statuut van dergelijke werknemers is gebaseerd op het algemeen juridisch kader, zoals vastgesteld door de Arbeidsovereenkomstenwet en de Loonbeschermingswet. Dat heeft tot gevolg dat de loonbepaling tussen de werkgever en de werknemer vrij is (mits inachtneming van de algemene en sectorale minimumnormen) en dat de werknemers in overeenstemming met het geleverde werk vergoed moeten worden. Dat wil zeggen dat het OCMW niet noodzakelijk gehouden is aan dezelfde arbeids- en loonvoorwaarden die gelden voor het overige OCMW-personeel.

De tewerkstelling van OCMW-clieënten is en blijft in essentie een vorm van maatschappelijke dienstverlening. De enige voorwaarden waaraan de betrokkenen moeten voldoen, is dat zij zonder OCMW-hulp niet in staat zouden zijn een menswaardig bestaan te leiden en dat hun tewerkstelling de meest aangewezen vorm van maatschappelijke dienstverlening is.

## TITEL 2. — *Bepalingen betreffende de loopbaan*

### HOOFDSTUK 1. — **De procedures voor de vervulling van betrekkingen**

Artikel 28 en 29 stemmen overeen met artikel 8 en 9 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De commentaar in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij die artikelen geldt ook voor de artikelen 28 en 29.

De OCMW-raden zijn autonoom om te bepalen of ze de voorrang voor interne procedures in artikel 29 ook opnemen in de rechtspositieregeling van de personeelsgroepen die tot het toepassingsgebied van dit besluit horen. Ze zijn daarbij niet gebonden aan de keuze die de gemeenteraad daarover al dan niet heeft gemaakt in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

### HOOFDSTUK 2. — *De aanwerving*

#### *Afdeling 1. — De algemene toelatingsvoorwaarden en de aanwervingsvoorwaarden*

##### Artikel 30

Er is geen enkele reden om voor het OCMW-personeel af te wijken van de algemene toelatingsvoorwaarden die ook gelden voor het gemeentepersoneel, en die een afgeleide zijn van hogere wetgeving. Het betreft bepalingen over het passende gedrag, het genot van de burgerlijke en politieke rechten, de nationaliteitsvereiste en de medische geschiktheid.

We verwijzen voor dat artikel verder naar de toelichting bij artikel 10 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Artikel 30 legt wel het verband met een aantal dwingend regels die voor bepaalde functies in specifieke wetgeving, al dan niet van de subsidiërende overheid zijn vastgesteld in verband met het aantonen van het passende gedrag. Voorbeelden van dergelijke functies waarvoor een strikte regeling geldt, zijn die van begeleider in de kinderopvang en van verplegend, paramedisch en verzorgend personeel in de woon- en

zorgcentra. Voor de toegang tot die functies moet een uittreksel uit het strafregister voorgelegd worden. De raden moeten die specifieke regels uiteraard naleven.

De Raad van State stelt in het advies nr. 48.735/1 van 14 oktober vast dat dit besluit de OCMW-raden voor de nationaliteitsvereiste verplicht tot overname van de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Die gemeentelijke rechtspositieregeling « dient in overeenstemming te zijn met het voornoemde besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007, meer bepaald met artikel 10, eerste lid, 3°, dat een nationaliteitsvereiste bevat. Aldus wordt met het ontwerp, zij het op onrechtstreekse wijze, een nationaliteitsvereiste ingevoerd. » Die constatering is correct.

De Raad van State herhaalt dat een regeling, waarbij voor de nationaliteitsvereiste een onderscheid wordt gemaakt naargelang van het dienstverband en waarbij de contractuele betrekkingen onttrokken worden aan het toepassingsgebied van de nationaliteitsvereiste in artikel 10 van de Grondwet, op zich niet in overeenstemming is met artikel 10 van de Grondwet. De Raad van State is van mening dat artikel 10 van de Grondwet op gelijke wijze geldt voor statutaire en contractuele betrekkingen. De analyse van de Raad van State houdt in dat contractuele betrekkingen evenmin als statutaire betrekkingen toegankelijk zijn voor niet EER-onderdanen. Een en ander betekent dat personen met bijvoorbeeld de Turkse nationaliteit die wettig in het land verblijven en een algemene toegang hebben tot de Belgische arbeidsmarkt, geen toegang zouden hebben tot een gesco-betrekking, noch tot een project, noch tot enige andere vorm van contractuele tewerkstelling. De visie van de Raad van State staat haaks op het beleid dat al sinds de jaren tachtig door de bevoegde hogere overheden gevoerd wordt en in opeenvolgende omzendbrieven aan de lokale besturen bekendgemaakt werd. De opvolging van dat advies zou dan ook een trendbreuk betekenen.

Naar aanleiding van een mondelinge vraag in de Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Decreetsevaluatie, Inburgering en Toerisme van het Vlaamse Parlement op 5 januari 2010 benadrukte de minister van Bestuurszaken en Binnenlands Bestuur het volgende :

« ...Er bestaat een al lang aanslepende discussie over de interpretatie van artikel 10 van de Grondwet. Het is dus niet zo dat er alleen maar een onderscheid moet worden gemaakt tussen EER en niet-EER... De discussie is alleen of artikel 10 van de Grondwet ook geldt voor contractuelen. Want het gaat over contractuelen of statutairen. Artikel 10 van de Grondwet bepaalt : « De Belgen zijn gelijk voor de wet; zij alleen zijn tot de burgerlijke en militaire bedieningen benoembaar, behoudens de uitzonderingen die voor bijzondere gevallen door een wet kunnen worden gesteld. » De Grondwet heeft het over « benoembaar ». Tot nu toe is door alle overheden in dit land – de federale, de Vlaamse en ook de andere federale entiteiten – gezegd dat 'benoemingen' betrekking hebben op statutairen. Het gaat dus niet om een aanstelling in een contractueel verband. Daarover gaat de hele discussie. »

Daarmee wordt de essentie weergegeven van het verschil in opvatting tussen de Raad van State en de diverse overheden. Het beleid van de Vlaamse Regering blijft in lijn met de eerder ingenomen standpunten en met het beleid van de andere overheden. Dat betekent dat de OCMW's de nationaliteitsvereiste vaststellen zoals bepaald in artikel 10, eerste lid, 3°, van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007. Daarin zijn de regels voor de contractuele personeelsleden vervat. Die zijn overigens wel vastgesteld naar analogie met die voor de statutaire personeelsleden voor zover « de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur. »

Voor de duidelijkheid ten aanzien van de OCMW's herhalen we de toepasselijke bepalingen over de nationaliteitsvereiste :

« a) voor een statutaire functie : Belg zijn als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur, of, in de andere gevallen, Belg zijn of burger van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat;

b) voor een contractuele functie : Belg zijn als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur.

Het is duidelijk dat artikel 10 van de Grondwet moet aangepast worden. Niet alleen om het te conformeren aan het EU-recht, maar ook om deze discussie door een eenduidige en onbetwistbare formulering uit de wereld te helpen. Daarom werd artikel 10, tweede lid, tweede zinsdeel, van de Grondwet in de Verklaringen tot herziening van de Grondwet van 27 april 2007 en 1 mei 2007 en van 7 mei 2010 (B.S. van 7 mei 2010) opgenomen in de lijst van artikelen die voor herziening vatbaar zijn.

#### Artikel 31 en 32

Voor de toelichting bij die artikelen verwijzen we naar de commentaar in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij artikel 11 en 12 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

De raden moeten rekening houden met een groot aantal reglementaire bepalingen van de overheden die instaan voor de subsidiëring of erkenning of de financiering van bepaalde diensten en instellingen, die een specifiek diploma of een bepaalde lijst van diploma's, getuigschriften of brevetten, of een specifieke studierichting opleggen voor de toegang tot bepaalde functies. Om maar enkele gevallen te noemen :

- verplegend, verzorgend en paramedisch personeel in de ouderenzorg;
- directiefuncties van de instellingen en diensten in de ouderenzorg en in de thuiszorg;
- deskundige animatie en activatie in de instellingen voor ouderenzorg;
- verzorgende in de thuiszorg;
- logistiek helper in de thuiszorg
- dienstencentrumleider;
- schuldbemiddelaar;
- begeleider in de kinderopvang; coördinator diensten onthaalouders, sociaal-pedagogische functie
- ...

De afwijking van de diplomavereiste, vastgesteld in artikel 32, kan op dergelijke functies niet toegepast worden.

#### Artikel 33

De commentaar bij artikel 13 in het Verslag aan de Vlaamse Regering van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 geldt mutatis mutandis bij dit artikel.

*Afdeling 2. — De aanwervingsprocedure*

## Artikel 34

Artikel 34 is identiek aan artikel 14 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De commentaar bij artikel 14 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit geldt mutatis mutandis voor artikel 34. Voor de externe bekendmaking van de vacature kan de raad in het keuzeaanbod van bekendmakingskanalen rekening houden met de specificiteit van de functies. Hij kan bijvoorbeeld de mogelijkheid vaststellen dat de aanstellende overheid de vacature bekendmaakt bij hogescholen die verpleegkundigen opleiden, zodat de aanstellende overheid zich kan richten tot schoolverlaters.

## Artikel 36

Artikel 36 is identiek aan artikel 17 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

De commentaar bij artikel 17 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit geldt mutatis mutandis ook voor artikel 36 van dit besluit. De regeling in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel vormt een inspiratiebron voor de vertaling van artikel 36. De OCMW-raad kan echter rekening houden met de specificiteit van de functies bij de bepaling van de in dit artikel vermelde termijnen. Ook in dit geval kan het nuttig zijn voor het OCMW dat schoolverlaters toegang krijgen tot de aanwervingsprocedure.

*Afdeling 3. — De selectieprocedure*

## Artikel 37, 38, 39 en 40

Artikel 37 tot en met 40 zijn identiek aan artikel 18 tot en met 21 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De commentaar bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit gelden mutatis mutandis ook voor artikel 37, 38, 39 en 40 van dit besluit.

De autonomie van de OCMW-raden in de selectieaangelegenheden is logisch. De selecties moeten afgestemd zijn op de specificiteit van de functies. De raad stelt de algemene regels voor de selecties vast. Dat kan gaan over het aantal selectietechnieken en de aard daarvan, het aantal selectoren en de criteria waaraan ze moeten voldoen, de aard van de selectie te weten vergelijkend of toetsing van de bekwaamheid. Ook het al dan niet uitbesteden van de selectie aan een erkende externe selector is een autonome afweging van de OCMW-raad.

Artikel 38, § 1, eerste lid, 6°, *b*) laat ruimte voor de organisatie van een niet-vergelijkende selectie (een selectie die resulteert in een lijst van geslaagde kandidaten). De Raad van State merkt in het advies nr. 48.735/1 op dat de discretionaire bevoegdheid waarover de aanstellende overheid na de toepassing van een dergelijke procedure beschikt, niet zover gaat dat ze kan voorbijgaan aan het algemeen belang. De regeling ontslaat de aanstellende overheid niet van haar verplichting om met het oog op het algemeen belang de meest geschikte kandidaat aan te stellen, « welke keuze dient te worden verantwoord in het licht van de beginselen van de gelijkheid en niet-discriminatie. » De OCMW's moeten zich daarvan rekenschap geven als ze kiezen voor een niet-vergelijkende selectie en bij de uiteindelijke keuze van de kandidaat rekening houden met de vaste rechtspraak van de Raad van State in betwistingen over niet-vergelijkende selecties. De aanstellende overheid moet aan de hand van dezelfde selectiecriteria een zorgvuldige en volledige vergelijking van de titels en verdiensten van alle kandidaten maken, om zodoende bij de meest geschikte kandidaat uit te komen, en ze moet haar keuze uitdrukkelijk motiveren in overeenstemming met de Wet betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen van 29 juli 1991. Die motivering moet inhoudelijk draagkrachtig zijn.

*Afdeling 4. — Wervingsreserves*

Artikel 41 stemt overeen met artikel 22 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De toelichting bij artikel 22 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit geldt dan ook voor artikel 41. De OCMW-raad is vrij in de keuze om al dan niet wervingsreserves mogelijk te maken, in de bepaling van de duur van de wervingsreserves en in de bepaling van de regels voor verwijdering uit de wervingsreserve. Dat stelt de OCMW-raad in staat zelf rekening te houden met arbeidsmarktgegevens betreffende bepaalde functies of met de kostprijs van bepaalde selecties.

*Afdeling 5. — Specifieke bepalingen voor de aanwerving van de secretaris van het OCMW, de financieel beheerder van het OCMW en de maatschappelijk werker van het OCMW*

## Artikel 42 en 43

Artikel 42 en 43 van dit besluit zijn identiek aan artikel 23 en 24 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 en steunen op dezelfde visie op de functies van secretaris en financieel beheerder van het OCMW. De commentaar bij artikel 23 en 24 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij het besluit van 7 december 2007 is mutatis mutandis van toepassing op artikel 42 en 43 van dit besluit.

## Artikel 44

Artikel 44 actualiseert de diplomavereiste voor de maatschappelijk werker, vermeld in artikel 75 en artikel 94 van het OCMW-decreet. Parallel daarmee wordt het koninklijk besluit van 9 maart 1977 tot vaststelling van de benoemingsvoorwaarden voor de maatschappelijk werkers in de openbare centra voor maatschappelijk welzijn door artikel 144, 2° van dit besluit opgeheven.

Het koninklijk besluit van 9 maart 1977 tot vaststelling van de benoemingsvoorwaarden voor de maatschappelijk werker in de openbare centra voor maatschappelijk welzijn bepaalt dat de kandidaten voor de functie van maatschappelijk werker, naast de algemene en bijzondere benoemingsvoorwaarden, moeten voldoen aan de volgende diplomavereisten :

- hetzij houder zijn van een diploma van maatschappelijk assistent voorzien bij wet van 12 juni 1945 tot bescherming van de titel van maatschappelijk assistenten;
- hetzij houder zijn van een diploma van gegradueerde sociaal verpleger voorzien bij KB van 17.08.1957;
- hetzij drager zijn van een titel met toepassing van artikel 25,3° van bovenvermeld besluit van 17.08.1957 met het diploma van gegradueerde sociaal verpleger werd gelijkgesteld;
- hetzij houder zijn van een buitenlands diploma gelijkwaardig verklaard met een van de bovenbedoelde diploma's.

De grondslag voor dat koninklijk besluit stond in artikel 42 van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 en luidde : « De Koning stelt de benoemingsvoorwaarden voor maatschappelijk werkers vast, er rekening mee houdend dat zij een aan de te vervullen taken aangepaste sociale vorming moeten waarborgen. » In 2004 werden de woorden 'De Koning' in het betreffende lid van artikel 42 vervangen door de woorden « De Vlaamse Regering ». De OCMW-wet is immers, op enkele bepalingen na, een Gemeenschapsaangelegenheid. Het besluit van 9 maart 1977 is van toepassing gebleven. De Vlaamse Regering heeft het niet opgeheven.

De verwijzingen naar federale wetgeving in het koninklijk besluit van 9 maart 1977 zijn echter volkomen achterhaald. De wet van 12 juni 1945 en de koninklijke besluiten waarnaar verwezen wordt, zijn inmiddels vervangen door wetgeving van de Gemeenschappen. De benaming van sommige diploma's vermeld in genoemd koninklijk besluit is ook niet in overeenstemming met de benamingen in de huidige onderwijswetgeving van de Vlaamse Gemeenschap.

De Vlaamse Gemeenschap heeft zelf een beschermde titel van maatschappelijk assistent ingevoerd. Artikel 25, § 2 van het decreet van 4 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen bepaalt :

« diegene die gerechtigd is de titel van bachelor te voeren mag naast die titel ook een van de hierna genoemde titels voeren indien hij in het genoemde studiegebied de door de Vlaamse Regering bepaalde opleiding heeft voltooid : (...) sociaal-agogisch werk : maatschappelijk assistent. (...) De personen aan wie de in het eerste lid bedoelde titels zijn verleend door een daartoe op grond van de onderwijsregelgeving bevoegde instelling, zijn tevens gerechtigd deze titels te voeren. »

In de bijlage bij het uitvoeringsbesluit van de Vlaamse Regering van 22 juni 2007 tot vaststelling van de lijst van bachelor- en masteropleidingen en afstudeerrichtingen binnen een masteropleiding met een bijkomende titel, koppelt de Vlaamse Regering de titel van maatschappelijk assistent dan ook aan het bezit van een diploma van bachelor in het sociaal-agogisch werk, afgeleverd door de daarin opgesomde hogescholen.

De benaming van 'gegradueerd sociaal verpleegkundige' is niet meer in overeenstemming met de onderwijsterminologie en onderwijsstructuur van de Vlaamse Gemeenschap. Het gaat om een bachelor in de verpleegkunde met afstudeerrichting sociale verpleegkunde.

Ook artikel 19 van de Wet betreffende het recht op maatschappelijke integratie van 26 mei 2002 bepaalt dat het centrum « voor het sociaal onderzoek () een beroep moet doen op maatschappelijk werkers, volgens de kwalificatievoorwaarden bepaald door de Koning ». In artikel 5 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 houdende het algemeen reglement betreffende het recht op maatschappelijke integratie geeft de Koning de volgende invulling aan de kwalificatievereisten : de maatschappelijk werker bedoel in artikel 19 moet « houder zijn van het diploma van maatschappelijk assistent, van gegradueerd verpleger gespecialiseerd in gemeenschapsgezondheid of van sociaal verpleger, erkend door de Gemeenschappen. » De zinsnede 'met behoud van de toepassing van andere wettelijke of reglementaire bepalingen' slaat hierop.

Een en ander betekent ook dat de diploma's van 'gegradueerde in maatschappelijk werk of het sociaal-agogisch werk' van het volwassenenonderwijs in de huidige stand van de onderwijswetgeving niet beschikken over de erkende titel van maatschappelijk assistent en dus niet in aanmerking komen voor de hier bedoelde functie van maatschappelijk werker.

Let wel, de diplomaveren in de bovengenoemde wetgeving gelden alleen voor de maatschappelijk werker in strikte zin, namelijk de maatschappelijk werker die de sociale onderzoeken uitvoert en de individuele hulpvragen behandelt en opvolgt.

Het bezit van de titel van maatschappelijk assistent (of van sociaal verpleegkundige) geldt niet voor een heleboel andere functies bij het OCMW zoals voor hogere beleidsfuncties, dienstencentrumleider, coördinator tewerkstellingsprojecten, in voorkomend geval, instructiepersoneel e.d. Voor een resem andere functies bij de OCMW's bestaan trouwens andere, specifieke kwalificatievereisten in het kader van de reglementering betreffende erkenning en subsidiëring.

Het bestaande beleid dat uitgaat van professionele begeleiding wordt in dit besluit voortgezet. Dat komt op het volgende neer. Komen in aanmerking voor de toegang tot de functie van maatschappelijk werker, de houders van :

1° het diploma van bachelor in het sociaal-agogisch werk met de titel van maatschappelijk assistent, of een daarmee gelijkgesteld diploma;

2° het diploma van bachelor in de verpleegkunde, afstudeerrichting sociale verpleegkunde, of een daarmee gelijkgesteld diploma.

*Afdeling 6.* — Specifieke bepalingen voor de aanwerving in de betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van de werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid en in sommige tijdelijke betrekkingen

Het eerste, tweede en derde lid van artikel 45 stemmen overeen met artikel 25, 26 en 27 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

De OCMW-raden bepalen zelf hoe ze aan artikel 45 invulling geven. Ze zijn daarbij dus niet gebonden aan de keuzes ter zake in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

De volgende overwegingen rechtvaardigen die autonome ruimte voor de OCMW's :

— De tewerkstellingsmaatregelen van de hogere overheden waaraan de OCMW's meewerken zijn vaak gevarieerder dan bij de gemeente. Waar de gemeenten hoofdzakelijk gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen en daarnaast startbanen of individuele beroepsopleidingen (IBO) aanbieden, treft men bij de OCMW's vaker ook initiatieven in de sociale economie aan, dienstenchequebedrijven, tewerkstelling in het kader van het Activa-plan e.d. Vaak gebeurt de tewerkstelling in die programma's via rechtstreekse toeleiding door de maatschappelijk werker, bijvoorbeeld van leefloners of van werklozen die andere vormen van OCMW-steun ontvangen.

— De indienstneming van die personen wordt in eerste instantie geregeld door federale wetgeving. Een voorbeeld daarvan is de arbeidsovereenkomst dienstencheque. Die wetgeving primeert op dit besluit en op de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Een regeling die uitgaat van de normale toepassing van de aanwervings- en selectieprocedures staat daar vaak haaks op.

— De gemeenteraden hebben hun beleid op dit vlak vaak afgestemd op de eigenheid en het wettelijk kader van elke maatregel afzonderlijk. Bijvoorbeeld : voor de gesco's (of bepaalde niveaus van gesco's) gelden de algemene procedures, voor de startbanen en ibo's geldt een beperkte selectieprocedure na toeleiding door de VDAB. Als die variatie binnen de gemeente mogelijk is, dan zou het niet logisch zijn een dergelijke variatie in beleid tussen gemeente en OCMW uit te sluiten.

— De gemeenteraad kan ervoor gekozen hebben om voor vervangingen de normale procedures toe te passen. Voor de dringende vervanging van maatschappelijk werkers, verplegend en verzorgend personeel en personeel in de thuiszorgdiensten kan die regeling een handicap vormen.

Voor meer toelichting verwijzen we ook naar de commentaar bij de artikelen 25, 26 en 27 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

#### Afdeling 7. — De indiensttreding

##### Artikel 46

Voor de eedaflegging verwijst artikel 46 naar artikel 105, derde lid van het OCMW-decreet dat voor de eedaflegging van de secretaris, de financieel beheerder en de maatschappelijk werker op zijn beurt verwijst naar artikel 76 van het OCMW-decreet.

Dat artikel is verder identiek aan artikel 31 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 en heeft dezelfde betekenis. Zie daarvoor de toelichting bij artikel 31 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit.

Afdeling 8. De proeftijd en de evaluatie tijdens de proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair verband

Ook deze afdeling slaat zowel op het personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet, als op het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet dat onderworpen is aan een proeftijd en aan de evaluatie van de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair verband.

##### Artikel 47.

##### Artikel 47, § 1

Paragraaf 1 herhaalt artikel 32 uit het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

##### Artikel 47, § 2

De duur van de proeftijd houdt verband met de specificiteit van de functies en van de minimale inwerktijd die ervoor nodig is. Daarom krijgt de OCMW-raad een eigen ruimte om de duur van de proeftijd voor de hier beoogde functies in te vullen.

Dat geldt niet voor de evaluatie tijdens en bij afloop van de proeftijd en voor de gevolgen daarvan met inbegrip van het ontslag wegens beroepsongeschiktheid na ongunstige evaluatie van de proeftijd. De raad kan niet afwijken van de regels daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Er is echter één uitzondering op dat principe: de raad kan een verlenging van de proeftijd vaststellen als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarin niet voorziet. Op die manier kan het OCMW desgewenst een beleid voeren van maximaal behoud van personeel in kritieke functies als die van verpleegkundige en verzorgende. Voor die functies worden de OCMW's geconfronteerd met krapte op de arbeidsmarkt. De verlenging van de proeftijd biedt een gelegenheid voor verdere begeleiding van het personeelslid en voor verbetering van de wijze van functioneren. De verlenging zelf mag niet langer duren dan de duur van de initiële proeftijd. Het is dus niet de bedoeling personeelsleden voor een onbestemde tijd op proef in dienst te houden.

#### Afdeling 9. — De vaste aanstelling in statutair verband van het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet

##### Artikel 48

Dat artikel stemt overeen met artikel 38 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Ook de regels voor de vaste aanstelling in statutair verband zijn identiek aan die voor het gemeentepersoneel.

Zie daarvoor ook de commentaar bij artikel 38 besluit rechtspositieregeling van 7 december 2007.

Afdeling 9 maakt geen gewag van het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet. Voor dat personeel geldt derhalve als gevolg van artikel 104, § 4, van het OCMW-decreet de overname van de overeenstemmende bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

#### HOOFDSTUK 3. — De evaluatie tijdens de loopbaan voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet

Ook hoofdstuk 3 slaat alleen op het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet. Met het personeel' worden het vast aangestelde statutaire personeelslid en het contractuele personeelslid dat de proeftijd met succes beëindigd heeft, bedoeld. Die personeelsleden zijn aan dezelfde periodieke evaluatie onderworpen.

Dat hoofdstuk maakt dus geen gewag van het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet. Voor dat personeel geldt derhalve als gevolg van artikel 104, § 4, van het OCMW-decreet de overname van de overeenstemmende bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

##### Artikel 49

Dat artikel stelt voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, een gelijkschakeling met het gemeentepersoneel (en dus ook met het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet) vast voor de periodieke evaluatie en voor het beroep tegen de evaluatie. De Vlaamse Regering gaat ervan uit dat er geen motieven zijn die een fundamenteel verschil in behandeling tussen de decretaal bepaalde personeelsgroepen zouden schragen op het gebied van de rechten, plichten, functioneringsnormen en procedurele waarborgen in de evaluatie. De lat wordt voor iedereen gelijk gelegd.

Ook voor de evaluatieresultaten en de gevolgen van de evaluatie worden gemeentepersoneel en OCMW-personeel gelijkgeschakeld. Naast het motief van gelijkberechtiging spelen de mogelijke financiële gevolgen in die beleidskeuze een rol. Aan bepaalde gevolgen van de evaluatie zitten immers ook financiële kanten. Denk daarbij aan doorstroming in de functionele loopbaan na een tussentijdse evaluatie, de versnelling van de functionele loopbaan, de functioneringstoelage en managementstoelage.

Het is bovendien de bedoeling dat de beroepsinstantie voor het OCMW-personeel in zijn geheel als één enkele instantie kan opereren die door dezelfde regels wordt aangestuurd. Kleine gemeenten en OCMW's kunnen voor de samenstelling van de beroepsinstantie overigens op ambtelijk niveau samenwerken. Dat is gemakkelijker wanneer de regels voor gemeente en OCMW fundamenteel dezelfde zijn.

Artikel 49, § 2, stelt tegelijk ook een rechtsgrond vast voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid, maar verwijst voor die mogelijkheid en voor de regels daarover naar de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Dit hoofdstuk maakt geen gewag van het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet. Voor dat personeel geldt dus als gevolg van artikel 104, § 4, van het OCMW-decreet de overname van de overeenstemmende bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

HOOFDSTUK 4. — *Specifieke bepalingen voor de evaluatie van de secretaris van het OCMW, de financieel beheerder van het OCMW en, in voorkomend geval, voor de evaluatie van de ombudsman*

Hoofdstuk 4 komt grotendeels overeen met titel III, hoofdstuk V, artikel 51, 52 en 53 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007, met dien verstande dat hier ook verwezen wordt naar de evaluatie van de ombudsman.

Voor de ombudsman verwijzen we overigens naar artikel 114, tweede lid, van het OCMW-decreet, dat bepaalt dat het voorbereidend rapport en het verslag van het vast bureau of van de voorzitter niet vereist zijn voor de evaluatie van de ombudsman.

Artikel 50

Dat artikel heeft dezelfde draagwijdte als artikel 39, eerste lid van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De regels over het beroep tegen de evaluatie voor het overige personeel gelden dus evenmin voor de secretaris en de financieel beheerder van het OCMW of op de ombudsman.

Artikel 51, 52 en 53

De commentaar bij artikel 51, 52 en 53 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit geldt mutatis mutandis ook voor artikel 51, 52 en 53 van dit besluit, weliswaar onder voorbehoud van de specifieke regels voor de ombudsman (zie supra), die de raad moet vaststellen. De OCMW-secretaris kan als leidend ambtenaar die verantwoordelijk is voor de werking van de diensten, niet rechtstreeks betrokken worden bij de evaluatie van de ombudsman of bij de voorbereiding van die evaluatie. De raad kan de evaluatie bijvoorbeeld uitvoeren op basis van de vastgestelde evaluatiecriteria en het (of de) jaarrapport(en) van de ombudsman waarover hij een evaluatiegesprek voert.

Artikel 53 legt expliciet de juridische grondslag voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid van de functiehouders in de graden van secretaris en financieel beheerder (en ombudsman) van het OCMW maar verwijst voor de mogelijkheid daarvan en voor de regels daarover naar de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor de gemeentesecretaris en de financieel beheerder (en van de ombudsman) van de gemeente.

Dit besluit verwijst voor de evaluatie van de OCMW-secretaris en de financieel beheerder (en de ombudsman) van het OCMW naar de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor de gemeentesecretaris en de financieel beheerder (en de ombudsman) van de gemeente voor :

- de evaluatie van de proeftijd;
- de duur van de periodieke evaluatieperiodes;
- de evaluatieresultaten en de gevolgen van de evaluatie;
- de mogelijkheid van het ontslag en de regels daarvoor.

De OCMW-raad bepaalt echter zelf :

- de evaluatiecriteria en het overleg daarover;
- de tussentijdse feedback aan de functiehouders;
- de wijze waarop externe deskundigen in het personeelsbeleid betrokken worden bij de vaststelling van de evaluatiecriteria en de wijze waarop ze informatie vergaren voor hun rapport.

Het raamkader voor de evaluatie van de secretaris, de financieel beheerder en eventueel voor de ombudsman van het OCMW is dus gelijk aan dat voor de gemeentesecretaris, de financieel beheerder van de gemeente en de ombudsman van de gemeente.

HOOFDSTUK 5. — *De personeelsvorming*

Artikel 54

Ook hoofdstuk 5 is van toepassing op de personeelsgroepen vermeld in artikel 104, § 2, en § 6, van het OCMW-decreet.

In artikel 54 worden de bepalingen van artikel 54 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 volledig overgenomen. De enige uitzondering daarop wordt vastgesteld in § 4, tweede lid.

Een en ander betekent dat het OCMW binnen dat raamkader, dat gelijk is aan dat van de gemeente, voor de betrokken personeelsgroepen een eigen vormingsbeleid kan uitstippelen en kan regelen in een vormingsreglement.

De vormingsambtenaar van het OCMW zorgt in samenwerking met het hoofd van het personeel voor de concrete invulling van het vormingsrecht en de vormingsplicht op basis van de vastgestelde vormingsbehoeften. Bij de concrete uitvoering moeten de OCMW's rekening houden met de vormingsvereisten die opgelegd worden door de financierende of subsidiërende overheden.

§ 2, 3° bepaalt dat de raad andere faciliteiten kan vaststellen dan de faciliteiten geregeld in § 3. Daaronder kunnen bijvoorbeeld faciliteiten gerekend worden die geboden worden aan personeelsleden die deelnemen aan het zogenaamde project 600 van de federale overheid voor de opleiding van gebrevetteerd of gediplomeerd verpleegkundigen tot gegradueerd verpleegkundige of van verzorgenden tot gediplomeerd of gegradueerd verpleegkundige.

§ 4, tweede lid, betekent dat de raad de kosten voor deelname aan niet-opgelegde maar wel toegestane vormingsactiviteiten slechts mag terugbetalen als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel ook in een dergelijke terugbetaling voorziet.

De procedurele onderrichtingen in het vormingsreglement (hoe en bij wie wordt vorming aangevraagd, wie geeft advies of toestemming e.d.) worden afgestemd op de eigen organisatie.

Zie verder ook de commentaar bij artikel 54 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit.

HOOFDSTUK 6. — *De administratieve anciënniteiten voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet*

Artikel 55

Artikel 55 stelt in paragraaf 1 voor de bepaling van de administratieve anciënniteiten (graadanciënniteit, niveauanciënniteit, dienstanciënniteit en schaalanciënniteit) een gelijkshakeling vast van het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, met het gemeentepersoneel. Dat komt erop neer dat alle personeelsgroepen van het OCMW op dat gebied aan dezelfde regels onderworpen zijn. Immers, voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet, geldt op grond van artikel 104, § 4, van het OCMW-decreet de overname van de overeenstemmende bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Er zijn geen duidelijke redenen waarom een afwijkende regeling over de omschrijving en betekenis van elk van die anciënniteiten en voor de berekening ervan zinvol zou zijn. De toepassing van de interne en de externe personeelsmobiliteit zou door dergelijke afwijkingen ook bemoeilijkt worden.

In paragraaf 2 en paragraaf 3 wordt echter één uitzondering op die algemene regel gemaakt. Omdat de personeelsmobiliteit binnen de openbare sector en tussen de openbare sector en de privésector merkelijk groter is bij het personeel in de zorgsectoren, kan de raad autonoom bepalen dat :

1° de functierelevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige in aanmerking komt voor de toekenning van graadanciënniteit, niveauanciënniteit en dienstanciënniteit;

2° de functierelevante beroepservaring bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige in aanmerking komt voor de toekenning van schaalanciënniteit.

Het staat de OCMW-raad vrij om die valorisatie te beperken tot de knelpuntberoepen of om het aantal jaren ervaring dat voor valorisatie in aanmerking komt, te beperken.

Het personeelslid kan op grond van artikel 85 van dit besluit ook op basis van de toegekende schaalanciënniteit ingeschaald worden in de overeenstemmende schaal van de functionele loopbaan. Op die manier kan het OCMW bijvoorbeeld een betere concurrentiepositie verwerven op de krappe arbeidsmarkt van de zorgberoepen.

HOOFDSTUK 7. — *De functionele loopbaan*

Hoofdstuk 7 stemt overeen met titel III, hoofdstuk VIII in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Artikel 57

Op grond van artikel 57 krijgt het personeelslid bij elke aanstelling in een graad de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan van die graad, tenzij anders is bepaald. Met dat laatste wordt bedoeld :

— tenzij het personeelslid al schaalanciënniteit voor functierelevante beroepservaring heeft gekregen en met toepassing van artikel 85 ingeschaald wordt in de daarmee overeenstemmende salarisschaal van de functionele loopbaan;

— tenzij toepassing gemaakt wordt van de procedure van interne personeelsmobiliteit, waarbij het personeelslid zijn schaal en schaalanciënniteit behoudt;

— tenzij toepassing gemaakt wordt van een vorm van ambtshalve herplaatsing die in het behoud van de salarisschaal voorziet;

— als een mandaathouder terugkeert naar zijn vorige functie.

Artikel 57, 1°

Artikel 57, 1°, maakt de keuze voor de functionele loopbaan A1a-A2a-A3a of A1a-A1b-A2a voor een graad van rang Av afhankelijk van de keuze die vastgesteld is in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. De OCMW-raad volgt dus de gemeenteraad op dit punt. Er is geen motief op grond waarvan de functiehouders in dezelfde basisrang van niveau A bij het OCMW anders zouden betaald worden dan bij de gemeente.

Artikel 59, 1°, b)

De bestaande regeling van de functionele loopbaan C1-C2, waarbij de overgang van de eerste naar de tweede salarisschaal plaatsvindt na negen jaar schaalanciënniteit in de eerste schaal, wordt gewijzigd. Ten vroegste vanaf 1 januari 2011 (datum van inwerkingtreding van dit besluit) en uiterlijk op 1 juli 2011 (uiterste termijn voor implementatie van dit besluit) vindt de overgang van de schaal C1 naar de schaal C2 plaats na vier jaar schaalanciënniteit. De vereiste van vier jaar stemt overeen met die voor administratieve en technische functies in de basisgraad van niveau C.

Artikel 57 tot en met 61 van dit besluit stemmen verder overeen met artikel 63 tot en met 67 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007, met dien verstande dat de volgende specifieke functionele loopbanen worden ingevoegd :

1° in niveau B

— BV1-BV2-BV3 voor het verplegend en paramedisch personeel in de federaal gefinancierde verzorgingsinstellingen;

— B6-B7 voor de rusthuisdirecteur in niveau B;

2° in niveau C :

— C1-C2 voor verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg (en indien georganiseerd door het OCMW, voor begeleider in de erkende kinderopvang of in de buitenschoolse opvang van niveau C);

— C3-C4 voor de gediplomeerd of gebrevetteerd verpleegkundige;

3° in niveau D :

— D1-D2-D3 voor de begeleider in de buitenschoolse kinderopvang van dit niveau en voor de verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg van dit niveau.

De functionele loopbaan BV1-BV2-BV3 beperkt zich tot het verplegend en paramedisch personeel in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling. Daaronder vallen naast de voorzieningen voor ouderenzorg, zoals de ROB, RVT en de dagverzorgingscentra, ook de diensten voor thuisverpleging. De BV-schalen zijn dus niet van toepassing op de verpleegkundige in de erkende kinderdagverblijven of een andere dienst van het OCMW die niet door het RIZIV gefinancierd wordt.

De functionele loopbaan C3-C4 is alleen voorbestemd voor de gediplomeerd verpleegkundige (voorheen ook genaamd 'gebrevetteerd verpleegkundige').

De begeleiders in de buitenschoolse kinderopvang kunnen zich situeren in niveau D (ongeschoold met alleen een brevet van begeleider BKO) en in niveau C (diploma hoger secundair onderwijs of hoger, met aanvullende opleiding begeleider BKO). In dat geval is aan die graad de functionele loopbaan C1-C2 gekoppeld, zoals voor begeleider in de erkende kinderdagverblijven. De coördinatoren van de diensten buitenschoolse kinderopvang kunnen uiteraard in een hogere rang gesitueerd worden, rekening houdend met het de diplomavereiste die voor die coördinatiefunctie vastgesteld wordt.

Op basis van de kwalificatievereisten die de bevoegde overheden voor die functies hebben vastgesteld, kunnen de functies van verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg zich situeren in niveau C en niveau D. We benadrukken dat dit besluit de term 'verzorgende' gebruikt en niet de term 'zorgkundige', vermeld in artikel 21quinquiesdecies en 21sexiesdecies van het koninklijk besluit nr. 78 betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen. De titel van zorgkundige geeft aan de verzorgende de bevoegdheid om onder toezicht van een verpleegkundige een beperkt aantal verpleegkundige handelingen te stellen. De Vlaamse erkenningsnormen voor de ROB en RVT leggen in de huidige stand van de wetgeving het bezit van die extra titel niet op aan de functie van verzorgende en dit besluit verandert daar niets aan. Ook in de financieringsbesluiten van het RIZIV is er sprake van 'verzorgingspersoneel' en niet van 'zorgkundigen'. Dat neemt niet weg dat ook in die instellingen veel leden van het verzorgingspersoneel de aanvullende titel van 'zorgkundige' verworven hebben. Dat gegeven heeft in de huidige stand van zaken echter geen invloed op de basissituering van de functies, noch op de functionele loopbanen en de salarisschalen.

#### HOOFDSTUK 8. — *De bevordering*

De basisregels voor de bevordering van het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet, en voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, zijn dezelfde als de basisregels voor de bevordering van het gemeentepersoneel, vastgesteld in artikel 68 tot en met 74 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Hoewel het raamkader en de interpretatie daarvan identiek zijn, geeft het OCMW een eigen invulling aan de uitvoering daarvan voor bepaalde aspecten, zoals de specifieke bevorderingsvoorwaarden of de anciënniteitsvereisten.

De commentaar bij artikel 68 tot en met 74 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 geldt mutatis mutandis ook voor de artikelen 62 tot en met 67 van dit besluit.

#### *Afdeling 1. — Toepassingsgebied*

##### Artikel 62

Aansluitend bij de opmerking van de Raad van State in het advies nr. 48.735/1 over het toepassingsgebied van de procedure van interne personeelsmobiliteit, wordt ook voor de bevorderingsprocedure het toepassingsgebied expliciet omschreven. De regeling is immers analoog : ook de bevorderingsprocedure is van toepassing op alle betrekkingen in de personeelsformatie. Er worden voor de bevordering geen barrières opgeworpen tussen de diverse personeelsgroepen (104, § 1, 104, § 2 en 104, § 6). Het is dus mogelijk dat een personeelslid dat behoort tot het specifieke personeel (104, § 2) via deelname aan de bevorderingsprocedure solliciteert voor een betrekking die ook bestaat bij de gemeente (104, § 1), of omgekeerd. In het eerste lid van artikel 62 wordt dat verduidelijkt. De notie personeelsformatie moet begrepen worden zoals vastgesteld in deel 2, hoofdstuk 2 van dit besluit. Op grond van artikel 2 slaat de personeelsformatie op het personeel en op de betrekkingen, vermeld in artikel 104, § 1, 104, § 2 en artikel 104, § 6.

Bevorderingsprocedures spelen zich binnen de grenzen van de personeelsformatie af en worden toegepast op vacatures.

Artikel 62, vierde lid, stelt daarnaast expliciet vast dat de regels over de bevorderingsprocedure in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van toepassing zijn op een vacature in een betrekking van de personeelsformatie, die ook bestaat bij de gemeente. De betrekking waarvoor het personeelslid solliciteert, bepaalt de toepasselijke regels. Met 'de regels' worden alle regels ter zake bedoeld.

#### *Afdeling 2. — De toepassing van de bevorderingsprocedure op een vacature in een betrekking van de personeelsformatie die niet bestaat bij de gemeente*

Onder deze afdeling staan, in overeenstemming met het toepassingsgebied van dit deel, vermeld in artikel 27, § 1, 1° en 2°, de regels voor vacatures in betrekkingen die niet bestaan bij de gemeente (104, § 2, en 104, § 6). De regels voor de betrekking waarvoor het personeelslid solliciteert zijn van toepassing. Een personeelslid in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente (104, § 1) kan door deelname aan de bevorderingsprocedure kandideren voor een betrekking of een dienst die specifiek is voor het OCMW (104, § 2, of 104, § 6).

#### Onderafdeling 1. — Algemene bepalingen

##### Artikel 63

Artikel 63, § 1, is van essentieel belang met het oog op het respect voor het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel. De raden kunnen daarvan niet afwijken. We verwijzen hiervoor ook naar de commentaar in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij artikel 69, § 2, van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007.

##### Onderafdeling 2. De bevorderingsvoorwaarden en de selectie

##### Artikel 65

De OCMW-raad bepaalt :

- welke minimale anciënniteit en welk soort anciënniteit vereist is voor de bevordering;
- welke aanvullende bevorderingsvoorwaarden op het gebied van ervaring, vorming en opleiding opgelegd worden;
- of er vrijstelling verleend wordt voor een onderdeel van de selectie;
- of er een bevorderingsreserve aangelegd wordt dan wel gekozen wordt voor het onbeperkt behoud van het voordeel van het selectieresultaat.

De OCMW-raad is voor die aangelegenheden niet gebonden aan de keuzes die de gemeenteraad daarvoor heeft vastgesteld in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel en stemt zijn beleid af op de specificiteit van de functies, waarvoor hij ook de specifieke bevorderingsvoorwaarden vaststelt.

Artikel 65, § 1, 3° : zo nodig het vereiste diploma hebben

Zoals voor het gemeentepersoneel is er bij bevordering geen algemeen geldende diplomaverreichte meer voor de toegang tot betrekkingen van niveau B. Het diploma is echter altijd vereist als het om beschermde titels gaat (maatschappelijk werker) en voor de gereguleerde gezondheidszorgberoepen (gegradueerd verpleegkundige, bepaalde paramedische beroepen). De betrekkingen van gegradueerd verpleegkundige van het niveau B (bachelors) zijn dus niet toegankelijk voor de gediplomeerd of gebrevetteerd verpleegkundige van niveau C (C3-C4), tenzij die een bachelor in de verpleegkunde zou behaald hebben. Dat geldt a fortiori voor de betrekking van hoofdverpleegkundige. De OCMW-raden moeten er voor zorgen dat het personeelsbestand in hun instellingen voor ouderenzorg voldoende gegradueerd verpleegkundigen telt, als ze de betrekking van hoofdverpleegkundige bij bevordering wensen te vervullen.

Een gelijkaardige redenering geldt voor sommige paramedische beroepen in niveau A. De betrekking van kinesitherapeut situeert zich in organieke regeling in niveau A en is alleen toegankelijk voor personen die houder zijn van een universitair diploma in de kinesitherapie of een daarmee gelijkgesteld diploma van het hoger onderwijs buiten de universiteit van het lange type in de kinesitherapie (artikel 21 bis, § 2, tweede lid van het koninklijk besluit nr. 78 van 10 november 1967 betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen). Artikel 54quater van hetzelfde koninklijk besluit nr. 78 bepaalt dat de personen die voor 1 november 2002 een diploma van gegradueerde in de kinesitherapie in het hoger onderwijs van het korte type behaalden, in overgangsregeling ook de beroepstitel van kinesitherapeut krijgen. Die gegradueerden in de kinesitherapie worden in niveau B gesitueerd, met functionele loopbaan BV1-BV2-BV3 zoals de overige paramedici in niveau B, maar komt niet in aanmerking voor bevordering naar niveau A.

Sommige OCMW's schijnen de licentiaten in de kinesitherapie uit te sluiten van betrekkingen van kinesitherapeut in hun ROB of RVT en exclusief een beroep te doen op de gegradueerden in de kinesitherapie. Dat is onwettelijk. Wel kunnen de OCMW's, zolang er nog gegradueerde kinesitherapeuten op de arbeidsmarkt zijn, die betrekking situeren in het niveau A én in het niveau B en dus een dubbel pad vaststellen voor de toegang tot de functie van kinesitherapeut. Ze kunnen de licentiaten in de kinesitherapie echter niet uitsluiten. Die hebben bovendien bij aanwerving ook recht op de salarisschalen van niveau A.

#### HOOFDSTUK 9. — De vervulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit

Artikel 68 tot en met 71 stemmen overeen met artikel 75 tot en met 79 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De commentaar bij artikel 75 tot en met 79 in dat besluit geldt mutatis mutandis dan ook voor de artikelen 68 tot en met 71 van dit besluit.

#### Afdeling 1. — Toepassingsgebied

##### Artikel 68

Op aanraden van de Raad van State in zijn advies nr. 48.735/1 wordt het toepassingsgebied van de procedure van interne personeelsmobiliteit expliciet in dit artikel vermeld.

De definitie van personeelsformatie komt er inderdaad op neer dat interne personeelsmobiliteit zich niet alleen kan afspelen binnen een bepaalde personeelsgroep of binnen een bepaald soort betrekkingen. In de 'personeelsformatie' zijn conform artikel 2 van dit besluit alle betrekkingen van het OCMW opgenomen die aan de criteria van hoofdstuk 2 voldoen, de betrekkingen in tewerkstellingsmaatregelen uitgezonderd. De interne personeelsmobiliteit is dus ook mogelijk van betrekkingen in de formatie die specifiek zijn voor het OCMW (artikel 104, § 2 en § 6), naar betrekkingen in de formatie die ook bestaan bij de gemeente (artikel 104, § 1, van het OCMW-decreet) en omgekeerd. Een personeelslid dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet, kan zich kandidaat stellen voor een betrekking die ingedeeld is in artikel 104, § 1, of 104, § 6, van het OCMW-decreet. De interne personeelsmobiliteit kan dus toegepast worden, over de grenzen van de personeelsgroepen en de soorten betrekkingen heen.

De interne personeelsmobiliteit slaat bovendien zowel op functiewijziging (een betrekking van de personeelsformatie die in dezelfde graad is ingedeeld) als op de graadverandering (een betrekking in een andere graad van dezelfde rang) en zowel op statutaire als op contractuele betrekkingen die opgenomen zijn in de personeelsformatie.

Er worden in dit besluit dus geen tussenschotten geplaatst tussen enerzijds administratieve functies en sociale en agogische functies of zorgfuncties anderzijds.

De interne personeelsmobiliteit tussen de algemene graden en die specifieke graden zal waarschijnlijk beperkter zijn, omdat bepaalde betrekkingen slechts toegankelijk zijn op voorwaarde dat de kandidaat over de diploma's, de kwalificatievereisten of de ervaring die daarvoor vereist is, beschikt.

In die zin is het denkbaar dat een gekwalificeerde kinderverzorgster kandideert voor een betrekking van verzorgende in de ouderenzorg, maar is het ondenkbaar dat een administratief bediende van niveau D zonder kwalificatie daarvoor kandideert voor een betrekking van verzorgende in niveau D. Het omgekeerde, mobiliteit van een zorgfunctie naar een administratieve of technische functie kan wel als de kandidaat in de selectieprocedure voor interne personeelsmobiliteit aantoonde over de nodige administratieve of technische competenties te beschikken. Ook een verpleegkundige in een kinderdagverblijf kan overschakelen op de ouderenzorg via de interne personeelsmobiliteit of omgekeerd. Een maatschappelijk werker in de algemene diensten kan belangstelling hebben voor een overstap naar de sociale dienst, of omgekeerd. Een paramedicus of verpleegkundige kan belangstelling hebben voor een managementfunctie of een administratieve functie in de basisrang van niveau B...

De Vlaamse Regering wenst geen wettelijke belemmering op te werpen voor dergelijke, tot nu toe minder gebruikelijke, vormen van interne personeelsmobiliteit.

Wel is het zo dat kandidaten voor een betrekking die ook bestaat bij de gemeente zullen moeten voldoen aan de voorwaarden, vastgesteld in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, aangezien die rechtspositieregeling ambtshalve van toepassing is op het OCMW-personeel in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente (artikel 104, § 1 OCMW-decreet). Artikel 68, derde lid, bepaalt dat expliciet. Met 'de regels' worden alle regels ter zake in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel bedoeld.

De indeling van de betrekking bepaalt dus welke regels van toepassing zijn.

*Afdeling 2.* — De toepassing van de procedure van interne personeelsmobiliteit op een vacature in een betrekking van de personeelsformatie die niet bestaat bij de gemeente

Afdeling 2 is, in overeenstemming met het toepassingsgebied van dit deel, vastgesteld in artikel 27, van toepassing op de betrekkingen die ingedeeld worden in de groep van artikel 104, § 2 en § 6, van het OCMW-decreet.

Artikel 69

Artikel 69, § 1, is van essentieel belang met het oog op het respect voor het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel. De raden kunnen daarvan niet afwijken. We verwijzen hiervoor ook naar de commentaar in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij artikel 75, § 2 van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007.

Artikel 69, § 2, 4<sup>o</sup>, is in het bijzonder van belang voor hierboven vermelde, minder conventionele vormen van interne personeelsmobiliteit, waarbij personeelsleden in administratieve, technische of meer algemene functies de overstap willen wagen naar een specifieke functie in de zorg, kinderopvang, sociale dienstverlening. In dat geval zullen ze naar gelang van het geval moeten voldoen aan de diplomavereiste, of de kwalificatievereiste en/of aan eventuele aanvullende voorwaarden die opgelegd worden door de subsidiërende of financierende overheid.

Artikel 71

Artikel 71 stemt overeen met artikel 79 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 maar wordt uitgebreid met een bepaling om rekening te houden met de minder conventionele vormen van interne personeelsmobiliteit. Een verpleegkundige met salarisschalen BV1-BV3 die na kandidaatstelling via de procedure van interne personeelsmobiliteit overstapt naar een administratieve, agogische of managementfunctie van dezelfde rang met salarisschalen B1-B3, zal op basis van de verworven schaalanciënniteit ingeschaald worden in de daarmee overeenstemmende schaal van de functionele loopbaan B1-B3. Een verpleegkundige met BV2 gaat dan over naar B2. Omgekeerd kan een verzorgende C1-C2 na deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit in een administratieve of technische functie in de basisgraad van niveau C terecht komen en dan mits de nodige schaalanciënniteit aanspraak maken op de salarisschaal C3. Het basisprincipe is dat de organieke salarisschalen verbonden met de nieuwe functie toegekend worden.

HOOFDSTUK 10. — *De ambtshalve herplaatsing*

Artikel 72

Ook dit hoofdstuk is van toepassing op het personeel vermeld in artikel 104, § 2, en § 6, van het OCMW-decreet.

Dat artikel stelt in paragraaf 1 het principe vast dat de OCMW-raad de regels over de ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel overneemt.

Sommige vormen van ambtshalve herplaatsing vormen zodoende een verplichting voor het bestuur. Dat geldt voor :

- de ambtshalve herplaatsing na afschaffing van een betrekking, althans als er een passende vacature is;
  - de ambtshalve herplaatsing na een ongunstige evaluatie van de proeftijd bij bevordering, als er een proeftijd is.
- De regels daarover zijn gelijk voor gemeente en OCMW.

De herplaatsing op basis van de evaluatie, al dan niet als alternatief voor het ontslag, wordt dan weer beschouwd als een gevolg van de evaluatie, waarvoor het personeel van gemeente en OCMW in dit besluit eveneens gelijkgesteld wordt.

Anderzijds is de invoering van sommige vormen van ambtshalve herplaatsing op grond van het besluit rechtspositieregeling van 7 december 2007 facultatief voor de gemeenteraad. Dat is het geval voor de ambtshalve herplaatsing om gezondheidsredenen en voor de ambtshalve herplaatsing op verzoek. In artikel 72, § 2 en § 3, wordt een uitzondering geformuleerd op het principe van de overname van de regels uit de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor die twee facultatieve vormen van ambtshalve herplaatsing. De OCMW-raad kan die vormen van ambtshalve herplaatsing invoeren ook als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarin niet voorziet. Bepaalde diensten en instellingen van de OCMW's worden namelijk geconfronteerd met een grotere personeelsuitval om gezondheidsredenen of door problemen van psychische aard. Herplaatsing kan dan een uitweg bieden.

De regels voor die genoemde vormen van ambtshalve herplaatsing, vastgesteld in paragraaf 2 en paragraaf 3, zijn overigens dezelfde als de regels die daarover zijn vastgesteld in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De toelichting in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij artikel 98 tot en met 102 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 is dan ook relevant voor de toepassing van artikel 72 van dit besluit.

TITEL 3. — Het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet

Artikel 73

Artikel 73 voert een gelijkstelling door van het statutaire personeel dat tot de personeelsgroep, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet behoort met het gemeentepersoneel. Voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet, geldt op grond van artikel 104, § 5, van het OCMW-decreet de overname van de overeenstemmende bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Een en ander komt erop neer dat de regels voor het geheel van het OCMW-personeel gelijk zijn.

Er zijn geen motieven om in deze aangelegenheid een gedifferentieerd beleid te voeren voor de in het decreet vermelde personeelsgroepen binnen het OCMW. Integendeel, het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid is voor iedereen het pendant van de algemeen geldende verplichting om aan de algemene toelatingsvoorwaarden te (blijven) voldoen. Alle personeelsleden zijn gelijk voor de burgerlijke wetten of de strafwetten die de ambtsneerlegging tot gevolg hebben. Enzovoort.

Zie hiervoor verder de commentaar in het Verslag aan de Regering bij artikel 103 tot en met 105 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Artikel 74

Met de definitieve ambtsneerlegging wordt bedoeld :

- het vrijwillige ontslag;
- het ontslag wegens definitief vastgesteld beroepsongeschiktheid na ongunstige evaluatie van de proeftijd of tijdens de loopbaan

Naast die gevallen kunnen zich alleen het ontslag wegens pensionering, het ambtshalve ontslag als decretale tuchtstraf, het ontslag na langdurige disponibiteit en de vervroegde pensionering om gezondheidsredenen, uitgesproken door Medex, voordoen.

Artikel 74 heeft tot gevolg dat de regels over de definitieve ambtsneerlegging in de rechtspositieregels van het gemeentepersoneel van toepassing zijn op alle personeelsgroepen van het OCMW. Die regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zijn op hun beurt een toepassing van artikel 106, 107 en 108 van het genoemde besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

We herhalen dat de personeelsleden gelijk zijn voor de gevolgen van de ongunstige evaluatie van de proeftijd en ook voor de gevolgen van de ongunstige periodieke evaluatie tijdens de loopbaan. Als de gemeenteraad het ontslag wegens beroepsongeschiktheid na ongunstige evaluatie tijdens de loopbaan heeft ingevoerd, geldt die regeling ook voor het geheel van het OCMW-personeel. Zie daarvoor ook artikel 49, § 2, van dit besluit. Het zou unfair zijn daarvoor een uitzondering te maken voor één categorie van personeelsleden, nl. het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet.

#### TITEL 4. — Het salaris

Titel 4 Het salaris bepaalt op welke manier het salaris van de personeelsleden berekend en betaald wordt.

Artikel 115, § 1, 2°, van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn bepaalt dat de Vlaamse Regering voor het specifieke personeel en voor de secretaris en de financieel beheerder van de OCMW's minimale voorwaarden vaststelt voor de bezoldiging en de salarisschalen die van toepassing zijn.

In de praktijk komt het erop neer dat de titel over het salaris voor alle personeelsleden van alle OCMW's dezelfde is. De Vlaamse Regering heeft gekozen voor uniformiteit in de salarisschalen, ook tussen OCMW's onderling. Concurrentie tussen de verschillende OCMW's op het vlak van de verloning wordt hiermee ugesloten. Immers, ook voor het voltallige personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering, en voor het voltallige personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers kan de OCMW-raad niet afwijken van de regels voor de bezoldiging en de salarisschalen die de Vlaamse Regering heeft vastgesteld (artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet).

#### HOOFDSTUK 1. — Algemene bepalingen

Artikel 75 en 76

Artikel 75 en artikel 76 stemmen overeen met de artikelen 109 en 110 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij die artikelen is hier mutatis mutandis van toepassing.

Artikel 77

Artikel 77 stemt overeen met artikel 111 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij dat artikel in het Verslag aan de Vlaamse Regering is hier mutatis mutandis van toepassing.

De salarisschalen die specifiek zijn voor sommige personeelsleden van de OCMW's (bijvoorbeeld BV1-BV3, basisgraad van verpleegkundige en paramedicus, en B6-B7, rusthuisdirecteur) werden eraan toegevoegd.

Bij sommige graden is er een opsplitsing voor de zorggraden, bijvoorbeeld :

- administratieve of technische basisgraad C1-C3;
- basisgraad van begeleider erkende kinderdagverblijven en buitenschoolse kinderopvang (diploma secundair onderwijs of gelijkgesteld) C1-C2;
- basisgraad van verzorgende in de ouderenzorg en de thuiszorg (diploma secundair onderwijs of gelijkgesteld) C1-C2.

De reden voor die opsplitsing is een afwijkende functionele loopbaan.

De salarisschalen van de secretaris en de financieel beheerder van de OCMW's zijn opgenomen in artikel 219 en 220 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De overgangsregeling in artikel 226, tweede lid, van dat besluit betreffende het behoud op persoonlijke titel van een hogere salarisschaal als gevolg van klasseverhoging voor de OCMW-secretaris en financieel beheerder in dienst, blijft bestaan en wordt in dit besluit niet herhaald bij de overgangsbepalingen.

Aan de graad van hoofdverpleegkundige in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling wordt voortaan (ten vroegste op 1 januari 2011 en uiterlijk op 1 juli 2011) nog slechts één salarisschaal gekoppeld, met name de salarisschaal BV5. In die salarisschaal BV5 is de functietoeslag geïncorporeerd van het protocol nr 91/26 van het sectoraal akkoord van 22 november 1991 voor de openbare verzorgingsinstellingen. Die functietoeslag werd immers beschouwd als een voorschot op de algemene baremaherzening die verwezenlijkt werd met het sectoraal akkoord van 18 juni 1993 houdende algemene baremaherzening en krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid in de lokale en regionale besturen.

Er wordt dus geen onderscheid meer gemaakt tussen een hoofdverpleegkundige met (BV5) en een hoofdverpleegkundig zonder functietoeslag (voorheen B4-B5). Dat onderscheid wordt in de privésector ook niet gemaakt. Als gevolg van de programmatie die de Vlaamse Regering voor de RVT-bedden heeft uitgestippeld, zal het aantal RVT-bedden in de toekomst gestaag uitbreiden ten koste van het aantal ROB-bedden. Het aantal bewoners met zwaardere zorgbehoeften zal navenant toenemen. Het is de bedoeling dat de hoofdverpleegkundigen flexibel inzetbaar zijn ongeacht de aard van de bedden. Een aantal OCMW's passen dat beleid trouwens al toe. In artikel 77, § 2, tweede lid, wordt er wel een uitdovingscenario vastgesteld waarbij de in dienst zijnde hoofdverpleegkundige in een rustoord of een rustoordafdeling met de salarisschalen B4-B5, die salarisschalen behoudt en dus niet ingeschaald wordt in de salarisschaal BV5.

De graad van verpleegkundig diensthoofd is facultatief en uitzonderlijk en kan bovendien slechts onder bepaalde voorwaarden ingesteld worden. We verwijzen hiervoor ook naar de commentaar bij artikel 7, 2°, c in dit verslag.

Artikel 78

Artikel 78 stemt overeen met artikel 112 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij dat artikel is hier mutatis mutandis van toepassing.

Laatste lid : in navolging van het gewijzigde Gemeentedecreet heeft ook artikel 85 van het OCMW-decreet bepaald dat de raad voor maatschappelijk welzijn vaststelt wat onder dagelijks personeelsbeheer moet worden verstaan. Indien het vaststellen van het individuele jaarsalaris van de personeelsleden onttrokken werd aan de bevoegdheid van de secretaris, is dat de bevoegdheid van het uitvoerend orgaan van het OCMW, te weten de voorzitter.

**HOOFDSTUK 2. — De toekenning van periodieke salarisverhogingen door de opbouw van geldelijke anciënniteit**

In hoofdstuk 2 over de opbouw van geldelijke anciënniteit wordt een onderscheid gemaakt tussen diensten bij een overheid (afdeling 1) en diensten in de privésector of als zelfstandige (afdeling 2). Een derde afdeling bevat een aantal bepalingen over de valorisatie van die diensten.

**Afdeling 1. — Diensten bij een overheid****Artikel 79 en 80**

Artikel 79 en artikel 80 stemmen overeen met artikel 113 en 114 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit is hier mutatis mutandis van toepassing.

Met de verenigingen, vermeld in titel VIII, hoofdstuk I, II en III, van het OCMW-decreet, in artikel 79 worden ook alle verenigingen bedoeld, vermeld in hoofdstuk XII, hoofdstuk XIIbis en hoofdstuk XIIter van de OCMW-wet.

**Afdeling 2. — Diensten in de privésector of als zelfstandige****Artikel 81**

Artikel 81 stemt overeen met artikel 115 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij dat artikel in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit is hier mutatis mutandis van toepassing.

Een belangrijk verschil is dat het OCMW hier, los van de keuze van het gemeentebestuur, kan beslissen om relevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige geldelijk te valoriseren. Dat principe is ingegeven door de grotere arbeidsmobiliteit van het verplegend en verzorgend personeel en de maatschappelijke werkers tussen de openbare sector en de privésector.

Bij de toepassing hiervan geldt artikel 270, § 1, 3°, van het OCMW-decreet dat het voorafgaandelijk advies van het college oplegt voor bepalingen met een financiële weerslag.

**Afdeling 3. — De valorisatie van de diensten****Artikel 82**

Artikel 82 stemt overeen met artikel 116 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij dat artikel in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit is hier mutatis mutandis van toepassing.

Bij punt 1° van het tweede lid merken we op dat gekozen werd voor de datum van 1 januari 2008 als vroegste inwerkingstredingsdatum in navolging van de regeling van de gemeenten. De reden daarvoor is dat veel OCMW's die ingangsdatum in de loop van 2008 en 2009 al zullen ingevoerd hebben in navolging van hun gemeente. Als dat niet het geval is, dan geldt de datum van inwerkingtreding van dit besluit, namelijk 1 januari 2011, als uiterste datum voor de inwerkingtreding van de valorisatie van deeltijdse diensten aan 100 %.

Tweede lid, punt 2° : « krachtens de plaatselijke rechtspositieregeling voor het specifieke OCMW-personeel » : met toepassing van artikel 42 van de OCMW-wet stelde de raad het administratief en geldelijk statuut vast voor de betrekkingen die onbestaand zijn bij de gemeente.

Tweede lid, punt 3° : teruggaan tot 1 januari 2002 kan alleen als dat ook het geval is voor het gemeentepersoneel. De reden hiervoor is van financiële aard. Het OCMW mag geen financiële lasten op zich nemen die de gemeente niet zelf heeft gemaakt.

De tweede paragraaf van dit artikel houdt in dat personeeleden voor eenzelfde periode nooit diensten voor meer dan één voltijdse betrekking kunnen inbrengen. Bovendien is geldelijke anciënniteit niet wederzijds uitwisselbaar bij de cumulatie van deeltijdse functies.

Ter verduidelijking van dit tweede lid : een personeelslid kan tegelijk verschillende functies uitoefenen in hetzelfde bestuur of erbuiten. De eerste regel is dat de vroegere deeltijdse diensten niet samengevoegd mogen worden boven de duur van een voltijdse prestatie bij de berekening van de geldelijke anciënniteit (eerste zin).

De tweede regel (tweede zin) is dat nog effectief samenlopende diensten niet wederzijds gevalideerd mogen worden bij de berekening van de geldelijke anciënniteit. Voor een deeltijdse functie die gecumuleerd wordt met een andere deeltijdse functie in hetzelfde bestuur of een ander plaatselijk bestuur kan de geldelijke anciënniteit, verworven in de eerste functie, bij de start in de tweede functie voor maximaal een volledige prestatie gevaloriseerd worden. Maar tijdens de loopbaan wordt alleen de anciënniteit in iedere functie afzonderlijk in aanmerking genomen. Hierbij kunnen verschillen optreden, bijvoorbeeld wat de ingangsdatum van een nieuwe salaristrap of salarisschaal betreft.

**Artikel 83**

Artikel 83 stemt overeen met artikel 117 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij dat artikel in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit is hier mutatis mutandis van toepassing.

**Artikel 84**

Artikel 84 stemt overeen met artikel 118 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij dat artikel in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit is hier mutatis mutandis van toepassing.

**HOOFDSTUK 3. — Bijzondere bepalingen****Artikel 85**

Artikel 85 stemt overeen met artikel 119 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij dat artikel in het Verslag aan de Vlaamse Regering is hier mutatis mutandis van toepassing.

Het eerste lid van dit artikel geldt voor het specifieke personeel, de secretaris en de financieel beheerder van het OCMW (personeelsleden, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet). Voor die personeelsgroep is eventuele verworven schaalanciënniteit afhankelijk van de regeling in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Het tweede lid van dat artikel heeft betrekking op het voltallige personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering, en voor het voltallige personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers (personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet). Voor die personeelsgroep is de juridische grondslag voor de eventuele verworven schaalanciënniteit te vinden in de toepassing van artikel 55, § 3, van dit besluit.

**Artikel 86**

Artikel 86 stemt overeen met artikel 120 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij dat artikel in het Verslag aan de Vlaamse Regering is hier mutatis mutandis van toepassing.

**Artikel 87**

Artikel 87 stemt overeen met artikel 121 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Om te verzekeren dat een personeelslid bij een niveau-overschrijdende bevordering ten minste een voldoende hoger salaris geniet (wat bij sommige salarisschalen niet het geval is), wordt een gegarandeerde minimale salarisverhoging geïntroduceerd.

Als het jaarsalaris, verbonden aan de salarisschaal van de nieuwe graad waarin het personeelslid bevorderd wordt, niet ten minste, naargelang van het niveau, 1240, 870, 745 en 620 euro hoger is dan het jaarsalaris, verbonden aan de salarisschaal van de oude graad, wordt het nieuwe jaarsalaris verhoogd tot de gegarandeerde minimale verhoging bereikt is.

In de praktijk wordt de betrokkene dus ingeschaald op de eerste trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad, maar er wordt een vergelijking gemaakt tussen de twee salarisbedragen. Die verhoging blijft gedurende het volledige verloop in de nieuwe salarisschaal gegarandeerd. Het bedrag wordt bijgevolg verhoogd op alle trappen van de geldelijke loopbaan, tot het bedrag van de nieuwe salarisschaal respectievelijk 1240 euro, 870 euro, 745 euro of 620 euro hoger is dan dat van de oude graad.

Dat houdt in dat gedurende de loopbaan van de betrokkene steeds de oude salarisschaal (met periodieke verhogingen, maar zonder het verloop in de functionele loopbaan) vergeleken moet worden met de salarisschaal, verbonden aan de nieuwe graad (met periodieke verhogingen en het verloop in de functionele loopbaan). Uiteraard bouwt de betrokkene schaalanciënniteit op in zijn nieuwe schaal vanaf de bevorderingsdatum.

De regeling treedt in werking op 1 januari 2011. Die datum ligt vast en houdt een uitzondering in op de implementatietermijn tot 1 juli 2011. De regeling in artikel 87 is dezelfde als die voor het gemeentepersoneel. Het is mogelijk dat het OCMW ze met toepassing van artikel 42 van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 in navolging van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel ook al voor het specifieke personeel ingevoerd heeft. Als dat niet zo is, dan wordt de regeling op 1 januari 2011 toch rechtstreeks van kracht met ingang van die datum.

De tweede paragraaf maakt het mogelijk om, net als voor het gemeentepersoneel, in afwijking van die regeling de gegarandeerde salarisverhoging ook toe te passen op personeelsleden die tussen 1 januari 2006 en datum van inwerkingtreding van dit besluit (1 januari 2011) bevorderd werden. Zo kunnen personeelsleden voor bevorderingsprocedures die tussen die twee data georganiseerd werden, op dezelfde wijze behandeld worden, ongeacht de datum waarop ze feitelijk werden bevorderd. De uiterste grensdatum van 1 januari 2006 is om billijkheidsredenen dezelfde als voor het gemeentepersoneel. "Ten vroegste" betekent niettemin dat de OCMW-raden de regeling ook kunnen vaststellen voor de bevorderingen tussen bijvoorbeeld 1 januari 2008 en 1 januari 2011. Ze zijn dus niet verplicht om terug te gaan tot 2006.

De minimale gegarandeerde salarisverhoging is ook van toepassing op het personeelslid in dienst van het OCMW dat via een aanwervingsprocedure aangesteld wordt in een graad van een hoger niveau. Ze is helemaal niet van toepassing is bij aanwerving van een persoon extern aan het bestuur.

**Artikel 88**

Artikel 88 verwijst ondermeer naar het sectoraal akkoord van 18 juli 2005 voor het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidssectoren.

Dat sectoraal akkoord bevat een bepaling waarbij de hoofdverpleegkundigen, hoofdparamedici en het overige verpleegkundige middenkader van die instellingen die aan bepaalde voorwaarden voldoen, vanaf 1 januari 2008 jaarlijks een functiecomplement van 816,80 € (tegen 100 % en gekoppeld aan de spilindex) krijgen.

De voorwaarden zijn vastgelegd in het ministerieel besluit van 6 november 2003 tot vaststelling van het bedrag en de voorwaarden voor de toekenning van de tegemoetkoming, bedoeld in artikel 37, § 12, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, in de rust- en verzorgingstehuizen en in de rustoorden voor bejaarden :

Artikel 88 houdt in dat dit extra functiecomplement, indien van toepassing, niet inbegrepen is in de salarisschaal BV5 (en in voorkomend geval BV6 en BV7) vermeld in artikel 77, § 1, 4°.

De wijze waarop dit artikel geformuleerd is laat tegelijkertijd ook ruimte voor de uitvoering van nieuwe (sectorale) afspraken voor bepaalde personeelscategorieën van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen in verband met de toekenning van een toeslag bovenop het jaarsalaris. Gedacht wordt bijvoorbeeld aan de toeslag voor het bezit van bepaalde beroepsbekwaamheden of beroepstitels (geriatrie) voor de verpleegkundigen in de RVT's. Essentieel in dit artikel is dat die voordelen toegekend worden onder de voorwaarden en aan de bedragen die vastgesteld zijn in de onderrichtingen van de federale overheid die ze financiert. Die bedragen en voorwaarden mogen dus niet gunstiger zijn.

**HOOFDSTUK 4. — De betaling van het salaris**

Hoofdstuk 4 bevat een aantal voorschriften over de uitbetaling van het salaris.

Artikel 89, 90, 91 en 92 stemmen overeen met artikel 127, 128, 129 en 130 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij die artikelen is hier mutatis mutandis van toepassing.

De keuze van een systeem om het salaris voor onvolledig gepresteerde maanden te berekenen, wordt overgelaten aan de OCMW's. Het ligt echter voor de hand dat ze zich zullen inspireren op het systeem in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

**Titel 5. — De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen****HOOFDSTUK 1. — Algemene bepalingen****Artikel 93**

Artikel 93 stemt overeen met het artikel 131 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

De term « reglementaire bepalingen » in het eerste lid slaat in de eerste plaats op verschillende omzendbrieven die de toekenning van toelagen of vergoedingen aan de personeelsleden van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen regelen. Die omzendbrieven geven toelichting bij bepaalde toelagen voor dat personeel, die door het RIZIV gefinancierd worden. Een voorbeeld daarvan is het ministerieel besluit van 6 november 2003 tot vaststelling van het bedrag en de voorwaarden voor de toekenning van de tegemoetkoming, bedoeld in artikel 37, § 12, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, in de rust- en verzorgingstehuizen en in de rustoorden voor bejaarden. Het is de bedoeling dat die voordelen aan het personeel ook effectief toegekend worden. Het RIZIV ziet daar overigens op toe.

Het tweede lid van het artikel 93 betreft het verbod op het instellen van een taalpremie. Die bepaling over de taalpremie is gelijk aan de regeling voor de gemeenten in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Artikel 17 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 3 april 2009 houdende de uitvoering en inwerkingtreding van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende diverse bepalingen betreffende het personeel, de financiën en de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn wordt opgeheven door artikel 143 van dit besluit.

Artikel 150 regelt het behoud van de taalpremie in overgangsregeling voor de personeelsleden in dienst die al een taalpremie ontvingen voor de inwerkingtreding van genoemd besluit van 3 april 2009.

**Artikel 94**

Artikel 94 stemt overeen met artikel 132 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij artikel 132 is mutatis mutandis van toepassing op artikel 94 van dit besluit.

**HOOFDSTUK 2. — De haard- en standplaatstoelage, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage****Afdeling 1. — De haard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld****Artikel 95****Haard- en standplaatstoelage**

Het personeelslid van het OCMW krijgt onder dezelfde voorwaarden als het gemeentepersoneel een haard- en standplaatstoelage. Dat is een verplichte toelage.

Artikel 148 van de Nieuwe Gemeentewet, zoals gewijzigd bij het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 8 mei 2002 houdende wijziging van verschillende bepalingen betreffende de haard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld van het gemeente- en provinciepersoneel bepaalt dat het gemeentepersoneel onder dezelfde voorwaarden als het personeel van de Vlaamse Gemeenschap een haard- en standplaatstoelage ontvangt. Er is dus een afstemming op de haard- en standplaatsvergoeding van het personeel van de Vlaamse overheid.

De grensbedragen voor de toekenning van die haard- en standplaatstoelage zijn op de datum van inwerkingtreding van dit besluit :

— voor een gehuwd personeelslid, een personeelslid dat samenleeft of een alleenstaand personeelslid van wie een of meer kinderen die recht geven op kinderbijslag, deel uitmaken van het gezin :

1° 719,89 euro (100 %) als het salaris 16.421,84 euro (100 %) niet overschrijdt;

2° 359,95 euro (100 %) als het salaris hoger is dan 16.421,84 euro (100 %), maar niet meer bedraagt dan 18.695,86[8] euro (100 %).

— voor een personeelslid dat geen recht heeft op een haardtoelage, maar wel op een standplaatstoelage :

1° 359,95 euro (100 %) als het salaris niet hoger is dan 16.421,84 euro (100 %);

2° 179,98 euro (100 %) als het salaris hoger is dan 16.421,84[8] euro (100 %) maar niet meer bedraagt dan 18.695,86[8] euro (100 %). »

**Vakantiegeld**

Het vakantiegeld is een verplichte toelage.

Artikel 95, § 2, bepaalt dat het vast aangestelde statutaire personeelslid een vakantiegeld geniet onder de voorwaarden die de Vlaamse Regering voor het vast aangesteld statutaire personeelslid van de gemeente heeft bepaald.

De basis voor de toekenning van het vakantiegeld aan het vast aangestelde (vastbenoemd) statutaire personeel is opnieuw artikel 148 van de Nieuwe Gemeentewet, zoals gewijzigd bij het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 8 mei 2002 houdende wijziging van verschillende bepalingen betreffende de haard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld van het gemeente- en provinciepersoneel. Dat artikel bepaalt dat het gemeentepersoneel een vakantiegeld ontvangt onder de voorwaarden die door de Vlaamse Regering worden bepaald.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel, zoals gewijzigd op 10 oktober 2003, voert die decretale bepaling uit en regelt de toekenning van het vakantiegeld. Artikel 4 van dat besluit bepaalt dat het vakantiegeld van het personeelslid voor volledige prestaties die gedurende het referentiejaar werden verricht, 92 % bedraagt van een twaalfde van een jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand maart van het vakantiejaar.

Contractuele personeelsleden, statutaire personeelsleden op proef en de gesubsidieerde contractuelen hebben een eigen reglementering wat betreft de vakantiegeldtoeslag.

### 1° Contractuele personeelsleden

Een OCMW heeft, op basis van artikel 17 van de wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, voor de contractuele personeelsleden de keuze tussen het vakantiestelsel van de privésector of het vakantiestelsel van de publieke sector. Wanneer een OCMW-bestuur voor het vakantiestelsel van de privésector opteert, dan genieten de contractuele personeelsleden een vakantiegeld in overeenstemming met de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers, gecoördineerd bij koninklijk besluit van 28 juni 1971 en het daarbij horende uitvoeringsbesluit van 30 maart 1967. Het (dubbel) vakantiegeld stemt dan overeen met een toelage die wordt uitbetaald bovenop het salaris en komt overeen met 4 weken salaris. Alle contractuele personeelsleden van een OCMW die volgens het stelsel van de privésector een vakantiegeld ontvangen, zijn onderworpen aan de regeling van toepassing op de bedienden.

### 2° Statutaire personeelsleden op proef

Voor statutaire personeelsleden op proef gelden dezelfde regels als voor het contractuele personeel. Het bestuur moet dezelfde regels als voor de contractanten toepassen.

### 3° Gesubsidieerde contractuelen

De basis voor de toekenning van de 'vakantietoelage' voor de gesubsidieerde contractuelen wordt gelegd in artikel 8 van het koninklijk besluit nr. 474 van 28 oktober 1986 tot opzetting van een stelsel van door de staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen, zoals gewijzigd door het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 8 mei 2002 houdende wijziging van verschillende bepalingen betreffende de haard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld van het gemeente- en provinciepersoneel. Genoemd artikel 8 bepaalt heel duidelijk dat de gesubsidieerde contractuelen voor de vakantiegeldtoelage automatisch onderworpen zijn aan de regeling van het vast aangestelde statutaire ('vastbenoemde') personeel.

De bepalingen over de haard- en standplaatstoelage en over het vakantiegeld leggen tegelijkertijd een expliciete juridische grondslag voor de toekenning ervan.

## Afdeling 2. — De eindejaarstoelage

Het personeel van het OCMW krijgt een eindejaarstoelage onder dezelfde voorwaarden als het personeel van de gemeenten. De eindejaarstoelage wordt berekend en uitbetaald zoals uitgelegd bij artikel 133 tot en met 137 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Bij de berekeningswijze van het forfaitaire gedeelte is in *c*) sprake van een bedrag van 498,74 euro. Dat bedrag is als volgt samengesteld :

- 148,74 euro uit het sectoraal akkoord 2002;
- 100 euro uit het sectoraal akkoord 2005-2007;
- 250 euro uit het sectoraal akkoord 2008-2013.

De verhogingen van het forfaitaire gedeelte, vermeld in het punt 1°, *c*), *d*), *e*) en *f*) zijn niet van toepassing op de personeelsleden die op grond van de federale wetgeving over de financiering van bepaalde gezondheidsinstellingen recht hebben op een jaarlijkse premie en een attractiviteitspremie. Er is dus geen cumulatie mogelijk van die verhogingen met de premie en eindejaarspremie. De premie en attractiviteitspremie worden geregeld in het artikel 7, *f*) en *g*) van het ministerieel besluit van 6 november 2003 tot vaststelling van het bedrag en de voorwaarden voor de toekenning van de tegemoetkoming, bedoeld in artikel 37, § 12, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, in de rust- en verzorgingstehuizen en in de rustoorden voor bejaarden. De premie en attractiviteitspremie worden berekend en uitbetaald volgens de onderrichtingen van de federale overheid. De uitbetaling zelf kan gebeuren op hetzelfde tijdstip als en in samenhang met de eindejaarstoelage.

## HOOFDSTUK 3I. — De onregelmatige prestaties

### Afdeling 1. — Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen

#### Artikel 101 en 102

Artikel 101 en 102 stemmen overeen met artikel 138 tot en met 139 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit is mutatis mutandis van toepassing op artikel 101 en 102.

### Afdeling 2. — Onregelmatige prestaties van sommige personeelscategorieën in de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen

#### Artikel 103

De federale overheid heeft een financieringsmechanisme vastgesteld voor de toekenning van diverse salarisbijslagen of uurtoeslagen voor onregelmatige prestaties die door bepaalde personeelscategorieën van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen geleverd worden.

Zo is er bijvoorbeeld de 'weddenbijslag van 11 %' voor onregelmatige prestaties van het verplegend, verzorgend en paramedisch personeel. Die werd geregeld in diverse ministeriële omzendbrieven :

— Omzendbrief van 3 november 1972 van de Federale Minister van Volksgezondheid betreffende de « uitvoeringsmaatregelen voor het verplegend en verzorgend personeel van de collectieve overeenkomst betreffende de sociale programmatie 1972-1973 ». Twee omzendbrieven hebben die omzendbrief gewijzigd en verduidelijkt : de omzendbrief van 17 april 1989 betreffende de « weddenbijslag voor buitengewone prestaties » en de omzendbrief van 12 juni 1991 betreffende het verplegend en verzorgend personeel van openbare ziekenhuizen – dienstjaar 1991 ».

— Omzendbrief van 12 maart 2007 : Sociaal akkoord van 18 juli 2005 – Verduidelijking van de omzendbrief inzake de 11 %.

In dit besluit is er, in navolging van de in dit besluit gemaakte terminologische keuzes, sprake van 'salarisbijslag' in de plaats van 'weddenbijslag'.

Daarnaast en bovenop de salarisbijslag voor onregelmatige prestaties bestaan er voor bepaalde personeelscategorieën op basis van opeenvolgende sectorale afspraken of andere protocollen ook nog uurtoeslagen voor prestaties op bepaalde tijdstippen (avond, nacht, weekend, feestdag). De formulering van artikel 103 is algemeen van aard en omvat die diverse regelingen voor diverse personeelscategorieën of omstandigheden. Ze omvat ook de uurroostertoeslagen die in het koninklijk besluit van 22 juni 2010 vastgesteld werden in het kader van het federale attractiviteitsplan voor de zorgberoepen.

De OCMW's zijn ertoe gehouden aan het betrokken personeel de voordelen toe te kennen die door de federale overheid gefinancierd worden. Artikel 103 bepaalt echter ook dat de bedragen van de salarisbijslag en van de uurtoeslagen toegekend worden onder de voorwaarden van de federale financierende overheid (RIZIV) en dat de bedragen ervan niet hoger mogen zijn dan de bedragen die gefinancierd worden. Ook hiervoor geldt, net als voor de andere toelagen en vergoedingen, het principe van financiële voorzichtigheid.

#### Afdeling 3. De overuren

Deze afdeling stemt mutadis mutandis overeen met hoofdstuk III Onregelmatige prestaties, afdeling II, artikel 140 tot en met 142 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

#### Artikel 104 tot en met 106

Artikel 104 bepaalt op welke personeelsleden de regeling van de overuren niet van toepassing is. Dat zijn de secretaris van het OCMW, de financieel beheerder van het OCMW en de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van de Arbeidswet vallen.

Het toepassingsgebied van de regeling voor overuren in dit besluit is bij de OCMW's opvallend beperkter dan bij de gemeenten. Veel diensten en instellingen zijn immers onderworpen aan de Arbeidswet.

Artikel 3 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalt met name dat personeelsleden die tewerkgesteld zijn door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen onder het toepassingsgebied van de Arbeidswet vallen. Voor de OCMW's zijn dat ondermeer de personeelsleden van RVT's, ROB's, de dagverzorgingscentra, de diensten voor thuiszorg en de dienstencentra, het dienstenchequebedrijf, het sociale inschakelingsbedrijf, eventueel de kinderopvang (maar niet de buitenschoolse kinderopvang)

Het personeel van de sociale dienst valt echter onder de regeling van dit besluit, evenals het personeel in activiteiten die gericht zijn op de interne werking van het OCMW : secretariaat, personeelsdienst, logistieke en technische diensten

#### Artikel 105

Het is nuttig hier de specifieke karakteristieken van een « overuur » in herinnering te brengen. Niet alle uren die gepresteerd worden boven de gemiddelde arbeidstijd per week zijn overuren. Om aan een overuur te voldoen moet cumulatief aan drie voorwaarden voldaan zijn. Het moet gaan om uitzonderlijke prestaties die op verzoek van het bestuur (dus niet op eigen initiatief) worden gepresteerd bovenop de arbeidsuren die gemiddeld door een personeelslid worden gepresteerd.

#### § 4. Personeelsleden van niveau A

De personeelsleden van niveau A die na vier maanden door omstandigheden buiten hun wil om hun overuren niet hebben kunnen compenseren volgens de regel van een uur compensatie per overuur, krijgen voor de resterende overuren het uursalaris uitbetaald. Het gaat hier om het gewone salaris dat verschuldigd is voor de prestatie, als die prestatie niet al vergoed' is met de verplichte inhaalrust.

#### Artikel 106

De OCMW-raad kan een verstoringstoelage invoeren voor het personeelslid dat onvoorzien buiten zijn arbeidstijdregeling of permanentieplicht opgeroepen wordt voor een dringend werk. De OCMW-raad is voor die keuze niet gebonden aan het feit of er in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor dergelijke omstandigheden een verstoringstoelage is vastgesteld. De regeling is dezelfde als vastgesteld in artikel 142 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

De toelage kan slechts eenmaal per oproep worden toegekend. De toelage kan gecumuleerd worden met de toeslag voor overuren vermeld in artikel 105, maar niet met een permanentietoelage.

Bij eventuele toekenning van de verstoringstoelage zonder dat die bij de gemeente bestaat, is artikel 270, § 1, 3°, van het OCMW-decreet van toepassing (advies college voor afwijkende bepaling met financiële weerslag).

### HOOFDSTUK 4. — *De andere toelagen*

#### *Afdeling 1. — De toelage voor het waarnemen van een hogere functie*

#### Artikel 107

De toelage voor het waarnemen van een hogere functie is een facultatieve toelage die slechts kan worden ingevoerd als ze ook in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel is vastgesteld. Als de raad de toelage wil invoeren, dan moet hij daartoe ook de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel over de waarneming van een hogere functie zonder afwijking overnemen. Toelage en regeling van het stelsel van waarneming van een hogere functie zijn dus aan elkaar gekoppeld.

Ook de contractant kan onder dezelfde voorwaarden als die welke gelden voor het vast aangestelde personeelslid een waarneming opnemen. Net als bij het gemeentepersoneel krijgt die dan de salarisschaal verbonden met de functie die waargenomen wordt.

De raad kan er ook voor kiezen om geen stelsel van waarneming van een hogere functie in te voeren, ook als de gemeente wel een dergelijk stelsel heeft. Dat is de draagwijdte van 'Als de raad in navolging van de gemeente'. De OCMW-raad is daarin dus vrij.

Zie ook de commentaar bij artikel 96 en 97 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit. Daarin staan ook de alternatieven voor de invoering van een stelsel van waarneming vermeld.

*Afdeling 2. — De gevarentoelage*

Artikelen 108, 109 en 110

Als de gemeenteraad geen gevarentoelage heeft ingevoerd omdat er bij de gemeente geen werkzaamheden uitgevoerd worden die gevaarlijk, ongezond of hinderlijk zijn en er in de OCMW-diensten wel dergelijke activiteiten worden uitgevoerd, dan kan het OCMW toch een gevarentoelage vaststellen. In dat geval wordt de gevarentoelage vastgesteld in overeenstemming met de bepalingen van artikel 109 en 110. De vaststelling van de gevarentoelage is in dit geval echter facultatief. Bij toepassing hiervan geldt artikel 270, § 1, 3°, van het OCMW-decreet.

De regeling van de gevarentoelage is dezelfde als de regeling in artikel 145 tot en met 147 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering geldt mutatis mutandis ook voor artikel 108 tot en met 110 van dit besluit.

Als de gemeenteraad in de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel een gevarentoelage heeft vastgesteld en er bij het OCMW ook gevaarlijke, ongezonde of hinderlijke werkzaamheden uitgevoerd worden, dan moet het OCMW onder dezelfde voorwaarden als de gemeente een gevarentoelage toekennen.

De toekenning van een gevarentoelage voor gevaarlijke, ongezonde of hinderlijke werkzaamheden door het OCMW is dan weer uitgesloten als de gevarentoelage niet is opgenomen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, ook al worden er bij de gemeente werkzaamheden uitgevoerd, die aan die criteria beantwoorden. Hier geldt het principe dat het OCMW geen uitgaven voor een bepaalde activiteit, waarvoor de gemeente zelf geen uitgaven doet, kan doen.

*Afdeling 3. — De permanentietoelage*

Artikel 111 en 112

De OCMW-raad kan in de volgende gevallen een permanentietoelage voor de wachtdienst vaststellen :

- als wachtdiensten alleen bij het OCMW voorkomen en niet bij de gemeente;
- als wachtdiensten zowel bij de gemeente als bij het OCMW voorkomen, op voorwaarde dat de gemeente ook een permanentietoelage toekent voor het uitoefenen van een wachtdienst thuis.

'Kan' betekent dat de invoering van de permanentietoelage in die gevallen facultatief is.

Als permanenties niet voorkomen bij de gemeente maar wel bij het OCMW en de raad koppelt daaraan de toekenning van een permanentietoelage, dan geldt artikel 270, § 1, 3°, van het OCMW-decreet (advies vooraf van het college voor afwijkende bepaling met financiële weerslag).

De secretaris van het OCMW en de financieel beheerder van het OCMW worden uitgesloten van de toekenning van een permanentietoelage. De regeling geldt voor « het personeelslid dat wordt aangewezen om zich buiten de normale diensturen thuis beschikbaar te houden voor interventies ». Het bedrag wordt vermeld in artikel 112.

Een en ander stemt overeen met artikel 148 en 149 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. We verwijzen hiervoor naar de toelichting bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit.

Het OCMW kan geen permanentietoelage invoeren als er zowel bij de gemeente als het OCMW wachtdiensten uitgevoerd worden en de gemeente daarvoor niet in de toekenning van een toelage heeft voorzien. Ook hier wordt toepassing gemaakt van het principe dat het OCMW geen uitgaven voor een bepaalde activiteit kan doen, waarvoor de gemeente zelf geen uitgaven doet.

*Afdeling 4. — De mandaattoelage*

Artikel 113

Als de gemeente geen mandaatstelsel heeft ingevoerd en er dus ook geen mandaattoelage in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel is opgenomen, dan kan de OCMW-raad toch autonoom beslissen om al dan niet een mandaattoelage in te voeren voor de eigen mandaathouders. Bij de keuze voor invoering is in dat geval artikel 270, § 1, 3°, van het OCMW-decreet van toepassing.

Een dergelijke autonome invoering van de mandaattoelage gebeurt binnen de grenzen, bepaald in artikel 113. De toelage bedraagt dus maximaal 5 % van het geïndexeerde brutosalaris van de mandaathouder. De raad 'kan' beslissen om een mandaattoelage in te voeren. Hij is daartoe dus niet verplicht.

De OCMW-raad heeft geen keuzevrijheid als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel ook een mandaatstelsel en een mandaattoelage behelst. Dan is de OCMW-raad gebonden aan de keuze in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel om een mandaattoelage toe te kennen en aan het daarvoor vastgestelde percentage.

De raad kan geen mandaattoelage invoeren als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel ook in een mandaatstelsel voorziet, maar niet in de toekenning van een mandaattoelage. Ook hier geldt het principe dat het OCMW geen uitgaven kan doen voor een bepaalde omstandigheid, waarvoor de gemeente zelf geen uitgaven doet.

*Afdeling 5. — De toelage voor opdrachthouderschap*

Artikel 114

De OCMW-raad kan alleen een toelage voor opdrachthouderschap instellen als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel ook in een stelsel van opdrachthouderschap voorziet en aan dat opdrachthouderschap de toekenning van een toelage koppelt. De raad kan geen toelage voor opdrachthouderschap invoeren als een dergelijke toelage niet bestaat bij de gemeente. Het principe dat het OCMW geen uitgaven kan doen voor een bepaalde omstandigheid, waarvoor de gemeente zelf ook geen uitgaven doet, is ook hier van toepassing.

'De raad kan' houdt in dat de OCMW-raad niet verplicht is om de toelage in te voeren. Als hij dat wel doet, moet hij onverkort de regeling van de gemeente volgen.

Het stelsel van opdrachthouderschap is dan mutatis mutandis gelijk voor gemeente en OCMW. Het stelsel zelf wordt uitgelegd in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij artikel 92 tot en met 94 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Die uitleg geldt ook voor dit besluit.

Tot slot : de OCMW-raad is niet verplicht om een stelsel van opdrachthouderschap in te voeren, ook al heeft de gemeente dat wel gedaan. Dat is de draagwijdte van Als de raad in navolging van de gemeente...'. De OCMW-raad is daarin dus vrij.

*Afdeling 6. — De functioneringstoelage en de managementstoelage*

## Artikel 115

Artikel 115 stemt overeen met artikel 152 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Alle personeelsgroepen binnen het OCMW zijn gelijk voor de gevolgen van de periodieke evaluatie. Voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet, is dat het gevolg van de overname van de regels over de periodieke evaluatie tijdens de loopbaan uit de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet is dat het gevolg van het bepaalde in artikel 49, derde lid, 4° van dit besluit.

Artikel 115 bepaalt dat de functioneringstoelage of de managementstoelage als gevolg van de positieve evaluatie alleen maar ingevoerd wordt als ze ook in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel opgenomen is. De toekenningsvoorwaarden en het percentage zijn in dat geval gelijk aan die voor het gemeentepersoneel.

Omgekeerd kan er geen functioneringstoelage of managementstoelage als gevolg van de periodieke evaluatie ingevoerd worden, als die niet opgenomen is in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Dat volgt uit de keuze voor een gelijkgeschakeling van het gemeentepersoneel en het OCMW-personeel voor de gevolgen van de periodieke evaluatie.

HOOFDSTUK 5. — *De vergoeding voor reis- en verblijfkosten**Afdeling 1. — Algemene bepalingen*

## Artikel 116 tot en met 118

Artikel 116 tot en met 118 stemmen overeen met artikel 153 tot en met 155 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De commentaar bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit geldt mutatis mutandis voor artikel 116 tot en met 118.

*Afdeling 2. — De vergoeding voor reiskosten*

## Artikel 119 en 120

Artikel 119, § 1 behoudt de ingangsdatum van 1 januari 2007 voor de bepaling van het bedrag van de kilometervergoeding voor dienstreizen. Zo blijft de eenvormigheid met het bedrag voor het gemeentepersoneel behouden. Het is ook eenvoudiger om die datum te behouden omdat meerdere OCMW's in navolging van de gemeenten die datum al als vertrekpunt voor de berekening van de kilometervergoeding overgenomen hebben.

Artikel 119 en 120 zijn identiek aan artikel 156 en 157 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De verhoging van de vergoeding van de bestuurder bij carpooling is slechts van toepassing als die regeling ook vastgesteld is in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

*Afdeling 3. — De hotel- en dagvergoeding*

## Artikel 121

Artikel 121 stemt volledig overeen met artikel 155 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

HOOFDSTUK 6. — *De sociale voordelen**Afdeling 1. — De maaltijdcheques*

## Artikel 122

Net als het gemeentepersoneel (artikel 159 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007) heeft het personeel van het OCMW recht op maaltijdcheques die voor het minimumbedrag, vastgesteld in artikel 122, ten laste zijn van het bestuur.

De toekenning van maaltijdcheques voor de personeelsleden van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen is facultatief. Dat is zo bepaald in de sectorale akkoorden 1999-2001 en 2005-2007 en werd ook uitdrukkelijk vermeld in de omzendbrieven bij die sectorale akkoorden. Belangrijke achtergrond voor de uitzondering voor het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen is het feit dat de toekenning van maaltijdcheques geen element is in de RIZIV-financiering. De toekenning ervan komt dus grotendeels ten laste van de gemeentelijke dotatie. Bovendien genieten de personeelsleden van die instellingen op dat vlak vaak van andere faciliteiten.

Er zijn niettemin een aantal OCMW's die ook aan de personeelsleden van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen maaltijdcheques toekennen, meestal voor een lager bedrag dan dat voor de personeelsleden van de andere diensten. Die vorm van differentiatie is wettelijk niet uitgesloten. De maaltijdcheque is een sociaal voordeel van collectieve aard. In principe hebben alle personeelsleden die tot een welomschreven categorie behoren daarbij dezelfde voordelen. De personeelsleden van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen vormen een duidelijk af te bakenen categorie, zowel op grond van het type instelling als op grond van de financiering, als op grond van het feit dat er vaak andere faciliteiten bestaan. Er is in dit geval dus geen sprake van een schending van het gelijkheidsbeginsel.

Vermelden we nog dat bij eventuele toekenning van maaltijdcheques aan het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen artikel 270, § 1, 3°, van het OCMW-decreet van toepassing is (advies vooraf door het college over bepaling met financiële weerslag).

*Afdeling 2. — De hospitalisatieverzekering*

## Artikel 123, 124 en 125

Artikel 123, 124 en 125 stemmen overeen met artikel 160 tot en met 162 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

De personeelsleden van het OCMW hebben recht op een hospitalisatieverzekering. Het OCMW is verplicht om onder dezelfde voorwaarden als de gemeente een hospitalisatieverzekering aan te bieden. De OCMW-raad kan niet afwijken van de keuzes die de gemeenteraad daarvoor heeft vastgesteld in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

*Afdeling 3. — De vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer*

## Artikel 126 en 127

Artikel 126 en 127 stemmen overeen met artikel 163, 164 en 165 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De toelichting bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit is dan ook nuttig voor een begrip van artikel 126 en 127.

Ook voor de vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer moet het OCMW zijn beleid afstemmen op dat van de gemeente. Wanneer de gemeente heeft beslist om meer dan het minimale te vergoeden voor het treinabonnement, of om ook het gebruik van bus, tram of metro te vergoeden, dan is het OCMW er aan gehouden om dat ook te doen. Als de gemeente het bedrag van de fietsvergoeding verhoogt, dan volgt het OCMW die verhoging.

*Afdeling 4. — De begrafenisvergoeding*

## Artikel 129

Artikel 129 is afgestemd op de artikelen 166 tot en met 168 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Ook voor de begrafenisvergoeding geldt een volledige afstemming op de bepalingen die ter zake zijn opgenomen in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

HOOFDSTUK 7. — *De vergoeding van de conciërge*

## Artikel 130

Voor uitleg bij het artikel 130 verwijzen we naar de toelichting in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij artikel 169 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Als de OCMW-raad opteert voor een vergoeding in de vorm van een geldelijke toelage en de gemeente heeft diezelfde keuze gemaakt, dan moet het OCMW hetzelfde bedrag en dezelfde toekenningsvoorwaarden overnemen. De OCMW-raad kan in dat geval niet afwijken van wat de gemeenteraad heeft bepaald in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

## Titel 6. Verloven en afwezigheden

HOOFDSTUK 1. — *Algemene bepalingen*

## Artikel 131

Artikel 131 beperkt het toepassingsgebied van de titel Verloven en afwezigheden uitdrukkelijk tot het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet.

Dat is dus : het voltallige personeel in diensten of instellingen waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels en het voltallig personeel in activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers. Voor de concrete invulling van deze criteria, zie de commentaar bij artikel 2, § 1, 4°, van dit besluit.

Voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet geldt op grond van artikel 104, § 4 en § 5, van het OCMW-decreet de overname van de overeenkomstige bepalingen over de verloven en afwezigheden en over de administratieve toestanden in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

We herinneren aan de overwegingen die geleid hebben tot verschillen in de regeling van de verloven en afwezigheden in dit besluit voor de personeelsgroep van artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet en verwijzen daarvoor naar de algemene toelichting in dit Verslag.

Het beleid van de Vlaamse Regering in deze moet de OCMW's in staat stellen de beschikbaarheid van het personeel te organiseren met het oog op de continuïteit en de kwaliteit van de dienstverlening en met het oog op de beheersing van de exploitatiekosten van de diensten en instellingen.

De afwijking van de regels voor het gemeentepersoneel is niet algemeen. Ze geldt voor het aantal dagen jaarlijkse vakantie en (voor zover van toepassing) voor de feestdagen alsook voor bepaalde facultatieve verlofstelsels en voor de dienstvrijstellingen. Veel diensten en instellingen vallen overigens onder de Feestdagenwet van 7 januari 1974 en onder het decreet van 7 mei 2004 houdende invoering van 11 juli als Vlaamse vakantiedag.

Er blijft voor deze personeelsgroep ook een corpus van gemeenschappelijke regels met het gemeentepersoneel. Die vindt men terug in artikel 140. Daarnaast zijn er voor het aantal dagen jaarlijkse vakantie en voor het aantal feestdagen overgangsmaatregelen voor het personeel in dienst. Geen enkel personeelslid in dienst gaat er dus op achteruit in vergelijking met de bestaande plaatselijke regeling.

Het komt aan de raden toe om een beleid uit te stippelen dat de goede en efficiënte werking van de genoemde diensten en instellingen mogelijk maakt.

## Artikel 132, 133, 134, 135, 136 en 137

Artikel 132 tot en met 137 stemmen overeen met artikel 170 tot en met 175 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De commentaar bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit geldt mutatis mutandis ook voor de artikelen 132 tot en met 137.

Die artikelen stellen de regels vast met betrekking tot de administratieve toestand van het statutaire personeel. De regels zijn identiek aan die voor het gemeentepersoneel. Afwijking daarvan zou alleen maar leiden tot minder transparantie.

Bij artikel 133 merken we op dat de stand beschikbaarheid bij de OCMW's (en gemeenten) beperkt is tot het vast aangestelde statutaire ('vastbenoemde') personeelslid.

HOOFDSTUK 2. — *De jaarlijkse vakantiedagen en de feestdagen*

## Artikel 138

Artikel 138 stelt het aantal jaarlijkse vakantiedagen vast op zesentwintig dagen. Dat aantal wijkt dus af van de regeling voor het gemeentepersoneel in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007, waarin het minimumaantal dagen werd vastgesteld op dertig dagen en het maximum op vijfendertig dagen, en dus ook van de regeling voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet.

Heel wat OCMW's hebben op dit ogenblik voor het aantal dagen jaarlijkse vakantie een regeling die afwijkt van die van het gemeentepersoneel. In afwachting van de vaststelling van de minimale voorwaarden voor bepaalde personeelsgroepen hebben ze hun bestaande regeling behouden en de regeling voor het gemeentepersoneel niet overgenomen. Andere OCMW's hebben de regeling voor het gemeentepersoneel gedeeltelijk of zelfs volledig overgenomen. Voor die gevallen bevat dit besluit in artikel 156 een overgangsregeling. Het resultaat daarvan is dat het aantal dagen jaarlijkse vakantie voor het personeel in dienst nooit vermindert in vergelijking met de bestaande plaatselijke toestand. Anderzijds wordt voor personeelsleden die tot nu toe bijvoorbeeld vierentwintig dagen jaarlijkse vakantie genoten, het aantal dagen opgetrokken tot zesentwintig dagen.

Het verplegend en verzorgend personeel en het daarmee gelijkgestelde personeel in de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen (ROB, RVT, thuisverpleging,) heeft daarnaast vanaf de leeftijd van vijfenveertig jaar recht op de maatregelen van de federale overheid inzake de arbeidsduurvermindering en de eindeloopbaan. Bedoeld wordt de regeling, vastgesteld in het koninklijk besluit van 15 september 2006 tot uitvoering van artikel 59 van de wet van 2 januari 2001 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, wat de maatregelen inzake vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan betreft. De vrijstelling van arbeidsprestaties wordt opgenomen in volledige dagen. Op die manier komt het personeel in de belastende beroepen of in de meest belastende arbeidsomstandigheden van de genoemde instellingen vanaf de leeftijd van vijfenveertig jaar aan twaalf extra vrije dagen, vanaf de leeftijd van vijftig jaar aan vierentwintig extra vrije dagen en vanaf de leeftijd van vijfenvijftig jaar aan zesentwintig extra vrije dagen. Het verplegend personeel kan (tijdelijk of definitief) kiezen voor een premie in de plaats van de vrijstelling van arbeidsprestaties.

De Vlaamse Regering vindt het voor de goede werking van de betrokken instellingen en diensten, meer bepaald voor de personeelsbeschikbaarheid en de organisatie van de dienstverlening, niet wenselijk dat die extra vrije dagen zouden gecumuleerd worden met meer dan zesentwintig dagen jaarlijkse vakantie, laat staan met dertig of vijfendertig dagen zoals van toepassing op het gemeentepersoneel en op het personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet. Een cumulatie van die extra vrije dagen met meer dan zesentwintig zou voor het betrokken personeel van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen leiden tot minstens negenendertig vrije dagen vanaf de leeftijd van vijfenveertig jaar, minstens eenenvijftig vrije dagen vanaf de leeftijd van vijftig jaar en minstens drieënzestig dagen op de leeftijd van vijfenvijftig jaar. Op het ogenblik van de invoering van de maatregelen van arbeidsduurvermindering en eindeloopbaan (2001) voor die instellingen was er overigens nog geen sprake van een verplicht aantal vakantiedagen van dertig of meer voor het gemeentepersoneel.

In artikel 138, § 2, worden een aantal regels voor de vaststelling van het aantal dagen jaarlijkse vakantie van het personeelslid opgenomen. Die regels zijn dezelfde als die in artikel 177 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Voor de toelichting verwijzen we naar de commentaar bij artikel 177 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit.

Artikel 138, § 3, 1°, verwijst naar de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, vastgesteld met toepassing van artikel 177, eerste lid, tweede zin, van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Artikel 138, § 3, 2°, verwijst naar de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel die de gemeenteraad heeft vastgesteld met toepassing van artikel 178 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De commentaar bij artikel 178 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit geldt mutatis mutandis voor artikel 138, § 3, 2°, van dit besluit. De OCMW-raad is gebonden aan de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

#### Artikel 139

In artikel 139 worden het aantal feestdagen en de feestdagen zelf vastgesteld. De opsomming is limitatief.

De toekenning van drie extra feestdagen voor het gemeentepersoneel, vastgesteld in artikel 179 van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007 is niet overgenomen in dit besluit. Het is integendeel de bedoeling dat het totale aantal feestdagen maximaal afgestemd wordt op het aantal feestdagen voor gelijkaardige instellingen in de privésector (paritair comité 330).

Ook dat stemt overeen met bestaande regelingen in heel wat OCMW's. Anderzijds bevat artikel 156 voor het personeel in dienst eveneens een overgangsregeling voor het geval het aantal feestdagen op jaarbasis toch al hoger zou zijn op de datum van inwerkingtreding van dit besluit. Het personeelslid in dienst verliest desgevallend geen feestdagen.

Daarnaast bepaalt artikel 139, tweede lid, dat de raad de wijze waarop feestdagen die samenvallen met een zaterdag of zondag vervangen worden, moet regelen. Zie daarvoor ook de toelichting in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij artikel 179 van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007.

We merken echter op dat artikel 139 een beperkt toepassingsgebied heeft. Heel wat personeelsleden in de personeelsgroep van artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet zijn immers tewerkgesteld in diensten en instellingen die onderworpen zijn aan de Feestdagenwet van 4 januari 1974 en de uitvoeringsbepalingen van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 7 januari 1974 betreffende de feestdagen. Dat wordt aangegeven met de formulering « Met behoud van de toepassing van ... » in artikel 139.

De Feestdagenwet is van toepassing op de personeelsleden, tewerkgesteld « door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen en door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen. » Die federale wetgeving is ondermeer van belang in verband met de opsomming van de feestdagen, de regels over vervanging van een feestdag en de inhaalrust voor het werken op een feestdag.

Daarnaast is het personeel in de genoemde instellingen ook onderworpen aan het decreet van 7 mei 2004 houdende invoering van 11 juli als Vlaamse vakantiedag.

In wezen is er voor het personeel dat aan de Feestdagenwet onderworpen is, geen verschil met de in artikel 139 opgesomde betaalde vrije dagen. De daarin limitatief opgesomde feestdagen stemmen overeen met de wettelijke feestdagen vermeld in het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

### HOOFDSTUK 3. — *Andere verloven en afwezigheden*

#### Artikel 140

Artikel 140 bepaalt dat, rekening houdend met het dienstverband (contractueel – statutair), de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zonder afwijking worden overgenomen voor :

- 1° het bevallingsverlof en het opvangverlof;
- 2° het ziekteverlof;
- 3° als de regeling bij de gemeente bestaat, de disponibiteit;
- 4° het omstandigheidsverlof.

Het betreft de regels die de gemeenteraad heeft vastgesteld met toepassing van artikel 180 tot en met 183, 184 tot en met 191, 192 tot en met 199, en 209 van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007. De commentaar bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit zal dan ook nuttig zijn voor een goed begrip van dit artikel.

**Artikel 141**

De OCMW-raad krijgt uiteenlopende mogelijkheden voor de omgang met de eventuele bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel over het verlof voor deeltijdse prestaties, het verlof voor opdracht en het onbetaalde verlof :

- de OCMW-raad kan die verloven en afwezigheden en de regels ervoor overnemen;
- de OCMW-raad kan die verloven en afwezigheden overnemen maar het toepassingsgebied ervan en de duur ervan beperken;
- de OCMW-raad kan die verloven en afwezigheden helemaal niet overnemen;
- de raad kan een bepaald soort verlof overnemen, al dan niet met aanpassing van het toepassingsgebied of de duur ervan.

Ook al krijgt de OCMW-raad op dit vlak een eigen beleidsruimte, de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel geldt wel als vertrekpunt en referentiekader.

In artikel 141, § 2, worden de bepalingen van artikel 211 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 dan weer volledig overgenomen. Het betreft bepaalde faciliteiten voor de loopbaan van het vast aangestelde statutaire personeelslid.

**Artikel 142**

In artikel 142, § 1, worden twee vormen van dienstvrijstelling geregeld die overeenstemmen met de dienstvrijstellingen in respectievelijk artikel 213 en 216 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Het betreft dienstvrijstellingen die rechtstreeks voortvloeien uit, of het gevolg zijn van hogere regelgeving. De commentaar bij artikel 213 en 216 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit geldt mutatis mutandis dan ook voor artikel 142, § 1, van dit besluit.

Artikel 142, § 2, bepaalt dat de raad daarnaast andere dienstvrijstellingen kan vaststellen. Die regeling kan in geen enkel opzicht gunstiger zijn dan de regeling voor het gemeentepersoneel. De passus in geen enkel opzicht' slaat zowel op de aard van de dienstvrijstelling als op het totaal aantal geregelde dienstvrijstellingen.

We merken op dat het zogenaamde uitzonderlijk verlof van vier dagen wegens overmacht die het gevolg is van ziekte of ongeval overkomen aan bepaalde familieleden of personen waarmee men samenleeft, dat gemeenten en OCMW's voor het statutaire personeel vaak hebben overgenomen uit de verlofregeling voor het personeel van de federale overheidsdiensten (KB van 19 november 1998), niet als afzonderlijk verlofstelsel opgenomen wordt in dit besluit. Dat « uitzonderlijke verlof voor overmacht » kan ook plaatselijk niet voor het statutaire personeel ingevoerd worden. Personeelsleden kunnen als dat onvermijdelijk is in dergelijke onvoorziene omstandigheden een beroep doen op een andere regeling : indien verenigbaar met de werking van de dienst hun jaarlijks vakantieverlof, of eventueel het contingent onbetaald verlof vastgesteld met toepassing van artikel 141, § 1.

Evenmin is het de bedoeling de dienstvrijstellingen aan te wenden voor extra dagen jaarlijkse vakantie of voor uitbreiding van het aantal feestdagen. Dienstvrijstellingen zijn 'vrijstellingen van de dienstverplichtingen' die voor specifieke situaties door de personeelsleden aangevraagd worden en door het bestuur toegekend worden.

**Deel 3. — Slotbepalingen****HOOFDSTUK 1. — Opheffingsbepalingen****Artikel 143 en 144**

Artikel 17 van het besluit van de Vlaamse Regering van 3 april 2009 houdende uitvoering van de inwerkingtreding van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende diverse bepalingen betreffende het personeel, de financiën en de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn wordt opgeheven. Genoemd artikel betreft de taalpremie. Het verbod op de invoering van een taalpremie wordt in dit besluit geïntegreerd in artikel 93, tweede lid. De overgangsbepaling van artikel 17 wordt overgenomen in artikel 150 van dit besluit.

Daarnaast worden twee koninklijke besluiten opgeheven. Het ene wordt vervangen door artikel 44 (voorwaarden maatschappelijk werker), het andere door artikel 23 tot en met 25 (tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap).

**HOOFDSTUK 2. — Overgangsbepalingen****Algemene toelichting**

Overgangsbepalingen zijn bedoeld voor de toekomst. Ze regelen de wijze waarop de overgang van een bestaande toestand naar de nieuwe wettelijke of reglementaire toestand die op een bepaalde datum, in dit geval 1 januari 2011, ingaat, verloopt. De overgangsbepalingen kunnen hoegenaamd geen toestanden regelen die voorafgaan aan de datum waarop die nieuwe wettelijke of reglementaire bepalingen in werking treden.

Doordat artikel 42 van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 niet werd opgeheven, beschikten de OCMW-raden over de bevoegdheid die dat artikel hen gaf om voor het specifieke OCMW-personeel aanvullingen vast te stellen en voor het personeel van bepaalde diensten of instellingen afwijkingen vast te stellen. De OCMW-raden zijn daar op een uiteenlopende manier mee omgesprongen. Sommige raden hebben de rechtspositieregeling van het betrokken personeel volledig afgestemd op die van het gemeentepersoneel. In dat geval moesten ze, op grond van datzelfde artikel 42 van de organieke OCMW-wet, de overgangsbepalingen voor het gemeentepersoneel mee overnemen. Andere OCMW-raden hebben de uitvoering van artikel 115 van het OCMW-decreet betreffende de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel door de Vlaamse Regering afgewacht. Zij zullen de overgangsbepalingen van dit besluit moeten respecteren.

In dit besluit kunnen echter slechts overgangsbepalingen vastgesteld worden voor de materies die in dit besluit zelf geregeld worden. Voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet worden een aantal materies niet geregeld die wel geregeld worden voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet. Voor dat specifieke personeel geldt betreffende de overgangsbepalingen echter de toepassing van artikel 104, § 5, van het OCMW-decreet. Dat wil zeggen : voor die personeelsgroep neemt de OCMW-raad de overgangsbepalingen uit de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel over.

*Afdeling 1. — Algemene bepaling*

## Artikel 145

Artikel 145 zet een tijdsfad uit voor de plaatselijke uitvoering van dit besluit.

Paragraaf 1, eerste lid, bepaalt dat alle regels over de personeelsformatie, het mandaatstelsel en de rechtspositieregeling uiterlijk op 1 juli 2011 in overeenstemming moeten zijn met de bepalingen van dit besluit en met artikel 104, § 4 en § 5, van het OCMW-decreet wat betreft de overname van overeenkomstige bepalingen uit de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet voor de aangelegenheden die niet in dit besluit geregeld worden. Dat wil zeggen dat de raden, indien nodig, beschikken over de termijn van zes maanden om hun personeelsformatie, mandaatstelsel en rechtspositieregeling te conformeren aan dit besluit.

Paragraaf 1, tweede lid, regelt de continuïteit van de bestaande rechtspositieregelingen tot aan de uiterste implementatiedatum, met dien verstande dat bij wijziging van de rechtspositieregeling of het mandaatstelsel die wijziging wel meteen in overeenstemming moet zijn met de bepalingen van dit besluit.

De bepaling van het tweede lid is ingegeven door de zorg om de continuïteit van de personeelsbewegingen en van het personeelsbeheer in afwachting van de volledige uitvoering van dit besluit en van bovengenoemd artikel 104, § 4 en § 5, van het OCMW-decreet. Om dezelfde reden werd en wordt artikel 280, § 5, van het OCMW-decreet niet in werking gesteld. Dat artikel stelde een bevrozing vast voor het administratief en geldelijk statuut' vanaf de datum van opheffing van de met artikel 104 overeenstemmende bepalingen van artikel 42 van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976, dus vanaf 1 januari 2011. De Vlaamse Regering is van mening dat dit tot disfuncties kan leiden en geeft de voorkeur aan een uitvoeringstermijn met het tijdelijke behoud van de bestaande regels voor het mandaatstelsel en de rechtspositieregeling tot die uitvoering een feit is.

Paragraaf 2, eerste lid, formuleert één uitzondering op de uitvoeringstermijn tot 1 juli 2011 : de bepalingen over het aantal dagen jaarlijkse vakantie en over de feestdagen voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, vastgesteld in artikel 138, 139 en 156. Die bepalingen hebben, rekening houdend met de datum van inwerkingtreding vastgesteld in artikel 158, rechtstreeks uitwerking op 1 januari 2011, dus van bij de aanvang van het nieuwe kalenderjaar. Het betreft bepalingen van dwingend recht. De OCMW's kunnen er niet van afwijken. Ze zullen het betrokken personeel bij de start van het nieuwe kalenderjaar dan ook op de hoogte moeten brengen van de regeling vervat in de vermelde artikelen.

Paragraaf 2, tweede lid, bepaalt dat de personeelsformatie bij de eerste wijziging volledig moet geconformeerd worden aan de bepalingen van deel 2, hoofdstuk 1 en 2 van dit besluit.

Respect voor de tijdslijm voor de uitvoering van dit besluit is cruciaal met het oog op de rechten van het personeel.

*Afdeling 2. — Overgangsbepaling bij deel 2*

## Artikel 146

De overgangsbepaling van artikel 146 geldt voor het personeel dat onder het toepassingsgebied valt van deel 2 van dit besluit en voor de regeling van het mandaatstelsel.

Het is mogelijk dat de OCMW-raad met toepassing van artikel 42 van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 een mandaatstelsel heeft vastgesteld in navolging van de gemeente. Als de gemeente een mandaatstelsel had vastgesteld ter uitvoering van bestaande sectorale afspraken daarover of ter uitvoering van het intussen opgeheven besluit van de Vlaamse Regering van 10 februari 2006 houdende de minimale voorwaarden voor het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en bepaling over de taalpremie, dan moet de OCMW-raad de overgangsbepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, vastgesteld ter uitvoering van artikel 233 van het besluit minimale voorwaarden gemeentepersoneel van 7 december 2007 overnemen. Het is uiteraard niet uitgesloten dat de OCMW-raad dat intussen met toepassing van datzelfde artikel 42 van de organieke OCMW-wet al gedaan heeft.

*Afdeling 3. — Overgangsbepalingen bij deel 3*

De hieronder genoemde overgangsbepalingen gelden voor het personeel dat onder het toepassingsgebied van deel 3 valt en voor de materies die in dat deel geregeld worden.

*Onderafdeling 1. — Geldelijke waarborgen*

## Artikel 147, 148, 149, 150, 151 en 152

Artikel 147 tot en met 152 behelzen voor het personeel dat onder het toepassingsgebied van deel 2 van dit besluit valt een regeling die identiek is aan die in artikel 224, 225, 227, 228 en 229 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Zie daarvoor ook de commentaar bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit.

*Onderafdeling 2. De plaatselijke uitvoering van het besluit en diverse lopende procedures en lopende periodes*

## Artikel 153, 154 en 155

Artikel 153, 154 en 155 zijn de tegenhanger van respectievelijk artikel 230, 231 en 232 en 234 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De betrokken personeelsleden kunnen aanspraak maken op deze overgangsbepalingen. Zie daarvoor ook de commentaar bij de genoemde artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij het besluit van 7 december 2007.

*Onderafdeling 3. — Overgangsbepaling met betrekking tot de jaarlijkse vakantiedagen en de feestdagen*

## Artikel 156

Artikel 156 eerste lid, garandeert voor het personeelslid in dienst voor de verdere duur van de loopbaan bij het OCMW het behoud van het aantal dagen jaarlijkse vakantie, als dat aantal voor 1 januari 2011 (datum van inwerkingtreding van dit besluit) in de plaatselijke rechtspositieregeling hoger is dan het aantal vermeld in artikel 138. De overgangsregeling wordt hier vastgesteld voor het statutaire personeelslid dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet. Ze geldt op grond van de arbeidsovereenkomst en/of het arbeidsreglement ook voor het contractuele personeelslid.

Artikel 156 tweede lid, bevat een gelijkaardige overgangsbepaling in verband met het aantal feestdagen op jaarbasis. Als dat aantal voor 1 januari 2011 (datum van inwerkingtreding) in de plaatselijke rechtspositieregeling hoger is dan het aantal, vastgesteld in artikel 139, dan behoudt het personeelslid in dienst dat hogere aantal feestdagen voor de verdere duur van de loopbaan bij het OCMW.

De overgangsregeling geldt bovendien « voor de verdere duur van de loopbaan bij het OCMW », dus voor elke ononderbroken tewerkstelling bij het OCMW.

De nieuwe regeling is dus van toepassing op nieuwe indiensttredingen bij het OCMW.

De overgangsbepaling dekt alleen de jaarlijkse vakantiedagen' en feestdagen' in strikte zin.

#### HOOFDSTUK 3. — *Inwerkingtredingsbepalingen*

Artikel 157 en 158

Artikel 104 en 115 van het OCMW-decreet worden met ingang van 1 januari 2011 in werking gesteld.

Treden eveneens in werking op die datum :

— de opheffing van een aantal leden van artikel 42 van de organieke OCMW-wet, meer bepaald door de inwerkingtreding van artikel 276, 49°, van het OCMW-decreet;

— de opheffing van het restant van het KB van 20 juli 1993 tot vaststelling van de algemene bepalingen inzake het administratief en geldelijk statuut van de secretarissen en de ontvangers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en latere wijzigingen (artikel 277, 7°, OCMW-decreet).

Artikel 277, 3° en 4° van het OCMW-decreet treedt in werking op de dag die volgt op de bekendmaking van dit besluit in het *Belgisch Staatsblad*. Artikel 277, 3° en 4°, van het OCMW-decreet regelt de opheffing van :

— het koninklijk besluit nr. 490 van 31 december 1986 houdende verplichting voor de gemeenten en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn met eenzelfde werkgebied om sommige van hun personeelsleden van ambtswege over te plaatsen (artikel 277, 3°, OCMW-decreet);

— het koninklijk besluit nr. 519 van 31 maart 1987 tot regeling van de vrijwillige mobiliteit tussen de statutaire personeelsleden van de gemeenten en openbare centra voor maatschappelijk welzijn die eenzelfde werkgebied hebben (artikel 277, 4°, OCMW-decreet).

Vanaf die dag kan niemand nog aanspraken laten gelden op herplaatsing tussen gemeente en OCMW op grond van die genummerde koninklijke besluiten.

Het besluit treedt verder in werking op 1 januari 2011. Artikel 82 en 87 maken, naar analogie met de regels voor het gemeentepersoneel, een zekere terugwerkende kracht mogelijk voor het in aanmerking nemen van deeltijdse diensten voor de vaststelling van het salaris en voor de toekenning van de gegarandeerde salarisverhoging bij bevordering.

Plaatselijke uitvoering

Een correcte toepassing van het besluit voorkomt toezichtsmaatregelen. We herinneren de raden aan de uitvoeringstermijn in artikel 145. De OCMW-raden worden bovendien geacht artikel 270 van het OCMW-decreet en de syndicale wetgeving te respecteren bij de uitvoering van dit besluit.

### **12 NOVEMBER 2010. — Besluit van de Vlaamse Regering houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn**

De Vlaamse Regering,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 20;

Gelet op het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, artikel 102, 104, 115, § 1 en § 2, en artikel 285, § 1;

Gelet op het koninklijk besluit van 9 maart 1977 tot vaststelling van de benoemingsvoorwaarden voor de maatschappelijk werkers in de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op het koninklijk besluit van 6 maart 1978 tot vaststelling van het aantal mindervaliden die door de openbare centra voor maatschappelijk welzijn moeten worden tewerkgesteld;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 3 april 2009 houdende uitvoering en inwerkingtreding van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende diverse bepalingen betreffende het personeel, de financiën en de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op het protocol nr 2010/1 van 19 juli 2010 van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 20 juli 2010;

Gelet op het advies van de Vlaamse Adviesraad voor Bestuurszaken, gegeven op 7 september 2010;

Gelet op advies nr. 48.735/1 van de Raad van State, gegeven op 14 oktober 2010, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;

Na beraadslaging,

Besluit :

#### **DEEL 1. — GEMEENSCHAPPELIJKE DEFINITIES**

**Artikel 1.** In dit besluit wordt verstaan onder :

1° OCMW : het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;

2° het OCMW-decreet : het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

3° raad : de raad voor maatschappelijk welzijn;

4° aanstellende overheid :

a) de raad, voor de secretaris van het OCMW, de financieel beheerder van het OCMW en, in voorkomend geval, de ombudsman;

b) de raad voor de overige personeelsleden, onder wie in voorkomend geval ook de andere leden van het managementteam dan die, vermeld in punt a), behalve als de raad zijn bevoegdheid met toepassing van artikel 105 van het OCMW-decreet heeft gedelegeerd aan het vast bureau of aan de secretaris van het OCMW;

5° graad : benaming voor een groep van gelijkwaardige functies of benaming voor een bepaalde functie;

6° voltijds : betrekking hebbend op een prestatie van achtendertig uur per week;

7° functiebeschrijving : de weergave van de functie-inhoud en van het functieprofiel, waaronder de competenties;

8° competenties : de kennis, vaardigheden, persoonlijkheidskenmerken en attitudes die nodig zijn voor de uitoefening van een functie;

9° de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel : de plaatselijke rechtspositieregeling van het personeel van de gemeente die door het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn wordt bediend, vastgesteld met toepassing van 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.

## DEEL 2. — BEPALINGEN OVER DE PERSONEELSFORMATIE, HET MANDAATSTELSELEN DE AANWERVING VAN PERSONEN MET EEN ARBEIDSHANDICAP

### HOOFDSTUK 1. — *Toepassingsgebied*

**Art. 2.** § 1. Dit deel is van toepassing op de volgende personeelsgroepen, tenzij anders is bepaald :

1° het personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente die door het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn wordt bediend, vermeld in artikel 104, § 1, van het OCMW-decreet;

2° het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet;

3° de secretaris van het OCMW en de financieel beheerder van het OCMW;

4° het voltallige personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels en voor het voltallige personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet.

§ 2. Dit deel is niet van toepassing op :

1° het personeel van het ziekenhuis, vermeld in artikel 218, § 3, van het OCMW-decreet;

2° OCMW-cliënten die met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 8 juli 1976 tijdelijk tewerkgesteld worden in een betrekking bij het OCMW of ter beschikking gesteld worden van een derde.

### HOOFDSTUK 2. — *De personeelsformatie*

**Art. 3.** De bepalingen van hoofdstuk 2 zijn niet van toepassing op de secretaris van het OCMW en op de financieel beheerder van het OCMW.

**Art. 4.** De personeelsformatie vermeldt per graad het aantal betrekkingen. Dat aantal wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

**Art. 5.** § 1. De personeelsformatie geeft, in voorkomend geval, het onderscheid weer tussen de statutaire betrekkingen enerzijds, en de contractuele betrekkingen, ingesteld met toepassing van artikel 103, § 2, 3° tot en met 9°, van het OCMW-decreet anderzijds.

De contractuele betrekkingen, vermeld in het eerste lid, behelzen zowel bestendige betrekkingen als tijdelijke betrekkingen die ingesteld worden voor projecten.

§ 2. De personeelsformatie bevat, in voorkomend geval :

1° de betrekkingen die bestemd zijn voor het intern verzelfstandigd agentschap;

2° de bezette statutaire betrekkingen die overtalig zijn of die het voorwerp zijn van een andere rangindeling binnen de personeelsformatie.

**Art. 6.** De graden worden ingedeeld in vijf niveaus. De niveaus stemmen, met uitzondering van de niveaus D en E, overeen met een diplomavereiste van een bepaald onderwijsniveau.

De niveaus en de daarmee overeenstemmende diploma's of getuigschriften zijn :

1° niveau A : ofwel een masterdiploma, ofwel een diploma van het universitair onderwijs of een diploma van het hoger onderwijs van twee cycli dat gelijkgesteld werd met universitair onderwijs;

2° niveau B : ofwel een bachelordiploma, ofwel een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus of daarmee gelijkgesteld onderwijs;

3° niveau C : een diploma van het secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs;

4° niveau D : geen diplomavereiste;

5° niveau E : geen diplomavereiste.

**Art. 7.** Per niveau worden de graden hiërarchisch gerangschikt in rangen. Elke rang wordt aangeduid met twee of drie letters. De hoofdletter geeft het niveau aan, de kleine letter situeert de rang in dat niveau. De rangen geven het relatieve gewicht van de betrekkingen binnen het niveau weer.

De rangen per niveau zijn :

1° in niveau A :

a) voor de basisgraad : Av;

b) voor de hogere graden, in opklimmende volgorde : Ax, Ay en Az;

c) voor de specifieke basisgraden van geneesheer en apotheker : Avb;

d) voor de hogere specifieke graden van geneesheer en apotheker, in opklimmende volgorde : Axb, Ayb;

2° in niveau B :

a) voor de basisgraad : Bv;

b) voor de eerste hogere graad : Bx;

c) in voorkomend geval, voor de hogere graad van verpleegkundig diensthoofd : By;

d) voor de hogere graad van rusthuisdirecteur in dit niveau : Bz.

3° in niveau C :

a) voor de basisgraad : Cv;

b) voor de hogere graad : Cx;

4° in niveau D :

a) voor de basisgraad : Dv;

b) voor de hogere technische graad : Dx;

5° in niveau E : Ev.

Een betrekking wordt in een graad gesitueerd op basis van de functiebeschrijving.

### HOOFDSTUK 3. — *Het mandaatstelsel*

#### *Afdeling 1. — Algemene bepalingen*

**Art. 8.** § 1. Het mandaatstelsel, vermeld in artikel 104, § 7, van het OCMW-decreet, houdt in dat een personeelslid voor een vooraf bepaalde periode belast wordt met de uitoefening van een bepaalde functie.

§ 2. Er zijn twee soorten functies die bij mandaat vervuld kunnen worden :

1° de functies van secretaris en van financieel beheerder van het OCMW;

2° functies van niveau A of niveau B in statutaire betrekkingen van de personeelsformatie.

De raad stelt de lijst vast van de functies bij het OCMW die bij mandaat kunnen worden vervuld of die bij mandaat worden vervuld.

Alleen een vacante functie kan bij mandaat vervuld worden.

**Art. 9.** De raad bepaalt de duur van de mandaatperiode, met dien verstande dat de duur van de mandaatperiode voor de functies, vermeld in artikel 8, § 2, 1°, nooit korter mag zijn dan zeven jaar en voor de functies, vermeld in artikel 8, § 2, 2°, nooit korter mag zijn dan vijf jaar.

De raad bepaalt of het mandaat na afloop van de mandaatperiode al dan niet verlengbaar is en stelt de duur van de verlenging vast.

**Art. 10.** § 1. De aanstellende overheid doet een externe bekendmaking van de vacature en een oproep tot kandidaten in overeenstemming met de regels over de aanwervingsprocedure, als het mandaat opengesteld wordt voor personen die extern zijn aan het bestuur.

De aanstellende overheid doet een interne bekendmaking en een oproep tot kandidaten in overeenstemming met de regels over de bevorderingsprocedure, als de mandaatfunctie vervuld wordt bij bevordering.

De aanstellende overheid doet een interne bekendmaking en een oproep tot kandidaten in overeenstemming met de regels over de procedure van interne personeelsmobiliteit, als de mandaatfunctie door interne personeelsmobiliteit vervuld wordt.

§ 2. Onder de regels voor de aanwervingsprocedure, de bevorderingsprocedure en de procedure van interne personeelsmobiliteit, vermeld in paragraaf 1 wordt verstaan :

1° de regels ter zake in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel als het mandaat begeven wordt in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente;

2° de regels ter zake in de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 2, en artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, voor een mandaatfunctie in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente en in een functie als vermeld in artikel 8, § 2, 1°.

#### *Afdeling 2. — De toegang tot de mandaatfuncties en de selectie*

**Art. 11.** Om toegang te hebben tot een vacante mandaatfunctie, moet de kandidaat :

1° voldoen aan de volgende voorwaarden en vereisten, als de vacature vervuld wordt bij aanwerving :

a) de algemene toelatingsvoorwaarden;

b) de vereiste over de taalkennis, opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;

c) de diplomaveren die geldt voor het niveau waarin de mandaatfunctie gesitueerd is, en voor een mandaatfunctie in een hogere graad van niveau A en B, aan de vereiste inzake het minimale aantal jaren relevante beroepservaring;

d) de algemene en specifieke aanwervingsvoorwaarden die gelden voor die mandaatfunctie;

2° voldoen aan de volgende voorwaarden en criteria, als de vacature vervuld wordt bij bevordering :

a) de algemene toelatingsvoorwaarden;

b) de criteria om in aanmerking te komen voor deelname aan een bevorderingsprocedure die van toepassing zijn, respectievelijk op een betrekking die ook bestaat bij de gemeente en op een betrekking die niet bestaat bij de gemeente;

c) de algemene en specifieke bevorderingsvoorwaarden die gelden voor die mandaatfunctie;

d) zo nodig, de diplomavereiste;

3° voldoen aan de volgende voorwaarden en criteria, als de vacature vervuld wordt bij interne personeelsmobiliteit :

a) de algemene toelatingsvoorwaarden;

b) de criteria om in aanmerking te komen voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit die van toepassing zijn, respectievelijk op een betrekking die ook bestaat bij de gemeente en op een betrekking die niet bestaat bij de gemeente;

c) de voorwaarden inzake interne personeelsmobiliteit die gelden voor die mandaatfunctie;

d) zo nodig, de diplomavereiste;

4° slagen voor de selectieproeven voor de mandaatfunctie, ongeacht de wijze waarop de vacature vervuld wordt.

**Art. 12.** § 1. De bepalingen over de selectieprocedure in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zijn van overeenkomstige toepassing op de selectie voor een mandaatfunctie in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente.

De bepalingen over de selectieprocedure in de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 2, en artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, zijn van overeenkomstige toepassing op de selectie voor een mandaatfunctie in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente.

§ 2. Artikel 42 en 43 zijn van overeenkomstige toepassing als een mandaatfunctie als vermeld in artikel 8, § 2, 1°, opengesteld wordt voor personen die extern zijn aan het bestuur.

*Afdeling 3. — Dienstverband, proeftijd, beloning en functionele loopbaan van de mandaathouder*

**Art. 13.** De geselecteerde kandidaat wordt in statutair dienstverband aangesteld in de mandaatfunctie als hij een vast aangesteld statutair personeelslid van het OCMW is.

De geselecteerde kandidaat wordt in contractueel dienstverband aangesteld in de mandaatfunctie als hij een contractueel personeelslid van het OCMW is of als hij extern is aan het OCMW.

**Art. 14.** De raad bepaalt de duur van de proeftijd voor de mandaatfuncties.

**Art. 15.** De evaluatie van de proeftijd van een mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 8, § 2, 1°, verloopt volgens de regels die de raad heeft vastgesteld met toepassing van artikel 51, § 1, 1°, en artikel 52.

**Art. 16.** § 1. De regels over de evaluatie van de proeftijd van het statutaire personeelslid op proef in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zijn, met uitzondering van de mogelijkheid van verlenging van de proeftijd, van overeenkomstige toepassing op de evaluatie van de proeftijd van de mandaathouder in statutair dienstverband in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente.

De mandaathouder in een dergelijke betrekking die ongunstig geëvalueerd wordt bij de eindevaluatie van de proeftijd of, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarin voorziet, bij de tussentijdse evaluatie tijdens de proeftijd, wordt van zijn mandaat ontheven.

§ 2. De regels over de evaluatie van de proeftijd voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 2, en artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet in de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel zijn, met uitzondering van de mogelijkheid van verlenging van de proeftijd, van overeenkomstige toepassing op de evaluatie van de proeftijd van de mandaathouder in statutair dienstverband in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente.

De mandaathouder in een dergelijke betrekking die ongunstig geëvalueerd wordt bij de eindevaluatie van de proeftijd of, als de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel daarin voorziet, bij de tussentijdse evaluatie tijdens de proeftijd, wordt van zijn mandaat ontheven.

**Art. 17.** De mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 8, § 2, 1°, krijgt de salarisschaal die overeenstemt met die functie.

De mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 8, § 2, 2°, krijgt de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan die overeenstemt met de functie die hij bij mandaat uitoefent, tenzij hij, naargelang van het geval, op grond van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel of op grond van artikel 85, ingeschaald wordt in de overeenstemmende schaal van de functionele loopbaan op basis van schaalanciënniteit, toegekend voor relevante beroepservaring. Hij heeft recht op de functionele loopbaan onder dezelfde voorwaarden als de personeelsleden die niet in een mandaatfunctie aangesteld zijn.

*Afdeling 4. — De evaluatie, de verlenging en de beëindiging van het mandaat*

**Art. 18.** § 1. De periodieke evaluatie van de mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 8, § 2, 1°, verloopt volgens de regels die de raad heeft vastgesteld met toepassing van artikel 50, artikel 51, met uitzondering van § 1, 1°, en artikel 52.

§ 2. De regels over de evaluatie tijdens de loopbaan en over het beroep tegen de evaluatie in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zijn, met uitzondering van het ontslag wegens beroepsongeschiktheid, van overeenkomstige toepassing op de periodieke evaluatie van een mandaathouder als vermeld in artikel 8, § 2, 2°, als de betrekking die hij bekleedt ook bestaat bij de gemeente.

De regels over de evaluatie tijdens de loopbaan en over het beroep tegen de evaluatie in de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 2, en artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, zijn, met uitzondering van het ontslag wegens beroepsongeschiktheid, van overeenkomstige toepassing op de periodieke evaluatie van een mandaathouder als vermeld in artikel 8, § 2, 2°, als de betrekking die hij bekleedt niet bestaat bij de gemeente.

**Art. 19.** Binnen een door de raad vastgestelde termijn voor de afloop van een mandaatperiode krijgt de mandaathouder een eindevaluatie over de afgelopen mandaatperiode, waarbij rekening wordt gehouden met de evaluaties tijdens het mandaat.

De aanstelling van de mandaathouder die het door de raad bepaalde gunstige evaluatieresultaat voor de eindevaluatie van de afgelopen mandaatperiode heeft gekregen, wordt verlengd voor zover de raad voorzien heeft in de verlenging van het mandaat. Bij de verlenging zijn de procedures voor bekendmaking en selectie niet van toepassing.

De mandaathouder die ongunstig geëvalueerd wordt bij een periodieke evaluatie of bij de eindevaluatie van de mandaatperiode, wordt van zijn mandaat ontheven.

**Art. 20.** Bij de beëindiging of de afloop van het mandaat keert het vast aangestelde statutaire personeelslid terug naar de graad waarin het vast aangesteld is, en, indien mogelijk, naar zijn vorige functie.

Het contractuele personeelslid dat van het mandaat wordt ontheven of van wie de mandaatperiode afloopt, wordt uit de mandaatfunctie ontslagen in overeenstemming met de wettelijke bepalingen voor de beëindiging van arbeidsovereenkomsten.

**Art. 21.** Als een mandaathouder met toepassing van artikel 20, eerste lid, terugkeert naar zijn vorige graad, gelden de volgende principes :

1° de schaalanciënniteit die verworven werd in de opeenvolgende salarisschalen van de functionele loopbaan van de mandaatfunctie, wordt overgedragen naar de opeenvolgende salarisschalen van de functionele loopbaan die het personeelslid voor het begin van zijn mandaat had;

2° de evaluatie die het personeelslid heeft gekregen voor de aanvang van het mandaat, blijft behouden.

**Art. 22.** Met behoud van de toepassing van artikel 19, derde lid, wordt een mandaathouder in statutair verband in de volgende gevallen van het mandaat ontheven voor de afloop van de mandaatperiode :

1° op eigen verzoek;

2° voor een mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 8, § 2, 2°, wegens aanstelling in een andere functie binnen het OCMW na een aanwervings- of bevorderingsprocedure of na een procedure van interne personeelsmobiliteit;

3° wegens herplaatsing als gevolg van :

a) de afschaffing van de betrekking, als het statutaire personeelslid zijn betrekking niet in overgangsregeling behoudt en als de raad geen stelsel van disponibiliteit wegens ambtsopheffing heeft vastgesteld;

b) een uitspraak van een bevoegde gezondheidsdienst, waarbij de betrokken mandaathouder niet langer geschikt geacht wordt om zijn functie of een functie van dezelfde graad uit te oefenen, maar wel geschikt geacht wordt voor de uitoefening van een functie van een lagere graad;

4° wegens pensionering.

#### HOOFDSTUK 4. — *De aanwerving van personen met een arbeidshandicap*

**Art. 23.** Ten minste 2 % van het totale aantal betrekkingen binnen het OCMW wordt vervuld door personen met een arbeidshandicap, die aan een van de volgende voorwaarden voldoen :

1° ze zijn ingeschreven bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap;

2° ze zijn erkend door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding als personen met een handicap;

3° ze komen in aanmerking voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of voor een integratietegemoetkoming, die verstrekt wordt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

4° ze zijn in het bezit van een attest dat uitgereikt is door de algemene directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;

5° ze zijn slachtoffer van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte en ze kunnen een bewijs voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66 %, uitgereikt door het Fonds voor Arbeidsongevallen, door het Fonds voor Beroepsziekten of door de Administratieve Gezondheidsdienst of zijn rechtsopvolger in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector;

6° ze hebben hun hoogste getuigschrift of diploma behaald in het buitengewoon secundair onderwijs.

**Art. 24.** De raad bepaalt het aantal functies in overeenstemming met het percentage, vermeld in artikel 23. Voor de toepassing van dat percentage worden de betrekkingen van het verplegend en verzorgend personeel niet meegerekend. Hij kan bepalen dat functies gereserveerd worden voor personen met een arbeidshandicap om het vastgestelde aantal te bereiken. De aanstellende overheid doet voor die gereserveerde functies een oproep aan erkende kandidaten via de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding en onderzoekt in samenwerking met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding welke kandidaten voor aanwerving in aanmerking komen.

**Art. 25.** De kandidaten moeten voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de aanwervingsvoorwaarden. Bij de toepassing van de selectieproeven worden de hinderpalen die verbonden zijn met de handicap, door redelijke aanpassingen verholpen.

De raad kan bepalen dat de kandidaten voor de gereserveerde functies, vermeld in artikel 24, moeten slagen voor een aangepaste, functiegerichte selectieprocedure.

**DEEL 3. — BEPALINGEN BETREFFENDE DE LOOPBAAN, HET SALARIS, DE TOELAGEN EN VERGOEDINGEN EN DE SOCIALE VOORDELEN, EN DE VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN****TITEL 1. — Definities en toepassingsgebied**

**Art. 26.** In dit deel wordt verstaan onder :

1° het uitvoerend orgaan van het bestuur : de voorzitter van het OCMW en, met toepassing van artikel 59 van het OCMW-decreet, de ondervoorzitter;

2° het hoofd van het personeel : de secretaris van het OCMW en in voorkomend geval, het hoofd van het intern verzelfstandigd agentschap van het OCMW;

3° het personeelslid : zowel het statutaire personeelslid als het contractuele personeelslid, vermeld in artikel 104, § 2, en/of artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet;

4° het statutaire personeelslid : het personeelslid, vermeld in artikel 104, § 2, en/of artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, dat bij eenzijdige beslissing van de overheid vast aangesteld is in statutair dienstverband of dat bij eenzijdige beslissing van de overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband;

5° het statutaire personeelslid op proef : het personeelslid, vermeld in artikel 104, § 2, en/of artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, dat bij eenzijdige beslissing van de overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband;

6° het vast aangestelde statutaire personeelslid : het personeelslid, vermeld in artikel 104, § 2, en/of artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, dat bij eenzijdige beslissing van de overheid vast is aangesteld in statutair dienstverband, ook genoemd 'in vast verband benoemd' in afdeling 2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

7° het contractuele personeelslid : het personeelslid, vermeld in artikel 104, § 2, en/of artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, dat in dienst is genomen bij arbeidsovereenkomst, conform de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

8° het contractuele personeelslid op proef : het contractuele personeelslid, vermeld in artikel 104, § 2, en/of artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, in de proeftijd;

9° voltijds en volledige prestaties : betrekking hebbend op een prestatie van achtendertig uur per week;

10° toelage : een geldelijk voordeel dat het personeelslid ontvangt dat welbepaalde prestaties levert;

11° vergoeding : een geldelijke tegemoetkoming ter compensatie van kosten die het personeelslid werkelijk maakt;

12° sociale voordelen : alle voordelen in natura of in contanten die de besturen aan de personeelsleden toekennen;

13° gezondheidsindex : het prijsindexcijfer dat berekend wordt voor de toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, bekrachtigd bij de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen tegen 100 % worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

**Art. 27. § 1.** Dit deel is van toepassing op de volgende personeelsleden, tenzij anders is bepaald :

1° het specifieke personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet;

2° het voltallige personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels, en het voltallige personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet.

De bepalingen voor het specifieke personeel vermeld in het eerste lid zijn van overeenkomstige toepassing op de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en op de financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, tenzij anders is bepaald.

§ 2. Op het personeel van een erkende voorziening voor opvang, behandeling en begeleiding van personen met een handicap die beheerd wordt door het OCMW, zijn in afwijking van paragraaf 1, 2°, de soorten functies van toepassing zoals bepaald in de reglementering van de Vlaamse overheid betreffende de erkenning en de subsidiëring van de voorzieningen voor personen met een handicap. Voor dat personeel worden de salarisschalen van dit besluit gekozen die verenigbaar zijn met de vermelde erkennings- en subsidiëringnormen.

Op het personeel van een erkende voorziening van de bijzondere jeugdbijstand die beheerd wordt door het OCMW, zijn in afwijking van § 1, 2°, de soorten functies van toepassing zoals bepaald in de reglementering betreffende de erkenning en de subsidiëring van de voorzieningen van de bijzondere jeugdbijstand. Voor dat personeel worden de salarisschalen van dit besluit gekozen die verenigbaar zijn met de vermelde erkennings- en subsidiëringnormen.

§ 3. Dit deel is niet van toepassing op :

1° het ziekenhuispersoneel, vermeld in artikel 218, § 3, van het OCMW-decreet;

2° OCMW-cliënten die met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 8 juli 1976 tijdelijk tewerkgesteld worden in een betrekking bij het OCMW of ter beschikking gesteld worden van een derde.

**TITEL 2. — Bepalingen betreffende de loopbaan****HOOFDSTUK 1. — De procedures voor de vervulling van betrekkingen**

**Art. 28.** § 1. Met behoud van de toepassing van de specifieke regels per procedure wordt een vacante betrekking, ongeacht haar rangindeling, vervuld op een van de volgende manieren :

- 1° door een aanwervingsprocedure;
- 2° door een bevorderingsprocedure;
- 3° door de procedure van interne personeelsmobiliteit;
- 4° door een combinatie van de procedures, vermeld in punt 1° en 2°, 1° en 3°, 2° en 3° of in punt 1°, 2° en 3°.

Bij de aanwervingsprocedure worden tegelijk personen extern aan het OCMW en personen in dienst van het OCMW uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de betrekking.

Bij de bevorderingsprocedure en bij de procedure van interne personeelsmobiliteit worden alleen personeelsleden in dienst van het OCMW uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de betrekking.

§ 2. De aanstellende overheid verklaart de betrekking vacant.

De aanstellende overheid bepaalt bij de vacantverklaring van de betrekking volgens welke procedure of procedures ze vervuld wordt.

**Art. 29.** In afwijking van artikel 28, § 1, eerste lid, en § 2, tweede lid, kan de raad vaststellen dat bepaalde betrekkingen alleen of bij voorrang vervuld worden :

- 1° door een bevorderingsprocedure;
- 2° door een procedure van interne personeelsmobiliteit;
- 3° door de combinatie van een bevorderingsprocedure en de procedure van interne personeelsmobiliteit;
- 4° door een bevorderingsprocedure of een procedure van interne personeelsmobiliteit.

Alleen als de raad de keuzemogelijkheid, vermeld in punt 4°, heeft vastgesteld, bepaalt de aanstellende overheid welke van de twee procedures van toepassing is.

**HOOFDSTUK 2. — De aanwerving****Afdeling 1. — De algemene toelatingsvoorwaarden en de aanwervingsvoorwaarden**

**Art. 30.** Om toegang te hebben tot een functie bij het OCMW moeten de kandidaten voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden. De raad stelt de algemene toelatingsvoorwaarden vast in overeenstemming met de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel en, in voorkomend geval, rekening houdend met specifieke wettelijke of reglementaire vereisten betreffende het passende gedrag en de toetsing daarvan voor de toegang tot bepaalde functies.

**Art. 31.** § 1. Om in aanmerking te komen voor aanwerving moeten de kandidaten :

- 1° voldoen aan de vereiste over de taalkennis, opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;
- 2° slagen voor de selectieprocedure.

§ 2. Bovendien moeten de kandidaten :

- 1° voor de functies in basisgraden van niveau A, B en C : voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie gesitueerd is;
- 2° voor de functies in de hogere rangen van niveau A, B en C :
  - a) voldoen aan de diplomavereiste, vermeld in punt 1°;
  - b) een minimum aantal jaren relevante beroepservaring hebben;
- 3° voor een functie in de technische hogere rang van niveau D : een minimum aantal jaren relevante beroepservaring hebben.

Alleen de diploma's die per niveau vermeld worden in bijlage I bij 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, komen bij aanwerving in aanmerking.

De raad kan aanvullende aanwervingsvoorwaarden vaststellen.

De raad stelt de diplomavereisten en de eventuele aanvullende aanwervingsvoorwaarden, vermeld in het eerste en in het derde lid, vast in overeenstemming met de wettelijke of reglementaire bepalingen die gelden voor de toegang tot bepaalde functies.

**Art. 32.** De raad kan bepalen dat de diplomavereiste die als regel geldt voor de niveaus A, B en C, uitzonderlijk op grond van vooraf vastgestelde, objectieve criteria vervalt op voorwaarde dat :

- 1° de functie noch op basis van de functiebeschrijving, noch krachtens een reglementering van de hogere overheid een specifiek diploma vergt, en het algemene capaciteitsniveau en het potentieel van de kandidaten belangrijker zijn dan een diploma;
- 2° het wegvallen van de diplomavereiste gecompenseerd wordt door een vereiste inzake relevante beroepservaring;
- 3° er een specifieke selectieprocedure vastgesteld wordt en de kandidaten daarvoor slagen.

In voorkomend geval beslist de aanstellende overheid voor de vacantverklaring van de functie om geen diplomavereiste op te leggen.

**Art. 33.** In afwijking van artikel 31, § 1, 2°, kan de raad bepalen dat kandidaten die al geslaagd zijn voor gelijkwaardige selectieproeven voor een functie bij het OCMW in dezelfde graad als de vacante functie, geheel of gedeeltelijk vrijgesteld worden van deelname aan de selectieproeven.

Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een deeltijdse functie nadat het geslaagd is voor selectieproeven, is vrijgesteld van nieuwe selectieproeven als de wekelijkse prestaties binnen die functie uitgebreid worden of als die functie voltijds wordt.

#### *Afdeling 2. — De aanwervingsprocedure*

**Art. 34.** § 1. Aan elke aanwerving gaat een externe bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf. De raad stelt de algemene regels voor de externe bekendmaking van de vacatures vast.

De aanstellende overheid stelt na de vacantverklaring van een of meer functies de inhoud van het vacaturebericht vast en kiest de gepaste bekendmakingskanalen op basis van de door de raad vastgestelde algemene regels.

§ 2. De bepalingen van paragraaf 1 zijn niet van toepassing als de aanstellende overheid bij de vacantverklaring beslist een beroep te doen op een bestaande wervingsreserve die geldig is voor de vacature.

De bepalingen van paragraaf 1 zijn evenmin van toepassing als de wekelijkse prestaties van een deeltijdse betrekking in de personeelsformatie uitgebreid worden, of als die betrekking omgezet wordt in een voltijdse betrekking. Als er meerdere personeelsleden deeltijds werken in een betrekking van dezelfde graad, richt de aanstellende overheid een oproep tot die personeelsleden voor de vervulling van de extra uren. Ze maakt haar keuze op basis van een vergelijking van de kandidaturen.

**Art. 35.** Aan elke aanwerving gaat een selectieprocedure vooraf.

**Art. 36.** § 1. De raad bepaalt wanneer de kandidaten het bewijs moeten leveren dat ze voldoen aan de diplomavereniging.

De raad bepaalt wanneer de kandidaten het bewijs moeten leveren dat ze voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden, vermeld in artikel 30, en aan de andere aanwervingsvoorwaarden, de selectie uitgezonderd.

§ 2. De aanstellende overheid beoordeelt de geldigheid van de ingediende kandidaturen en van de voorgelegde bewijzen, vermeld in paragraaf 1, eerste en tweede lid, behalve als de raad de aanstellende overheid is. In dat geval beoordeelt het uitvoerend orgaan van het bestuur de geldigheid.

Op basis van die beoordeling wordt beslist welke kandidaten definitief tot de selectieprocedure worden toegelaten. De kandidaten die geweigerd worden, worden daarvan schriftelijk op de hoogte gebracht, met vermelding van de redenen voor de weigering.

Voor de deelname aan de selectieprocedure volstaat een kopie of een gewoon afschrift van de bewijzen, vermeld in paragraaf 1. Eventuele eensluidend verklaarde afschriften worden alleen gevraagd aan de kandidaten die geslaagd zijn voor de selectie.

#### *Afdeling 3. — De selectieprocedure*

**Art. 37.** De selectie wordt uitgevoerd op basis van selectiecriteria en met behulp van een of meer selectietechnieken. De selectiecriteria en de selectietechnieken worden afgestemd op de functiebeschrijving van de functie. Voor functies van dezelfde graad zijn de selectietechnieken gelijkwaardig.

Een selectiecommissie die uitsluitend uit deskundigen bestaat, voert de selectie uit. Ten minste een derde van de leden van de selectiecommissie zijn deskundigen die extern zijn aan het eigen OCMW. De raad kan bepalen dat de aanstellende overheid uitzonderlijk vanwege de specificiteit van de functies van dat minimaal aantal externe commissieleden kan afwijken. In voorkomend geval motiveert de aanstellende overheid haar keuze om af te wijken van de algemene regel.

De leden van de raad en, in voorkomend geval, van het vast bureau, alsook het uitvoerend orgaan van het bestuur, kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in een selectieprocedure voor het eigen bestuur. De secretaris van het OCMW die met toepassing van artikel 105 van het OCMW-decreet de bevoegdheid van aanstellende overheid heeft, mag geen deel uitmaken van de selectiecommissie.

De raad stelt de algemene regels voor de selecties vast.

**Art. 38.** § 1. Voor de aanvang van een selectie en binnen de grenzen van de algemene regels die de raad met toepassing van artikel 37 heeft vastgesteld, stelt de aanstellende overheid de concrete selectieprocedure vast. Ze bepaalt :

1° de selectiecriteria;

2° de keuze van de selectietechnieken, waaronder, in voorkomend geval, het gebruik van een betrouwbare selectietechniek voor preselectie;

3° het verloop van de selectie;

4° het minimale resultaat om als geslaagd beschouwd te worden bij de afsluiting van de selectieprocedure en, in voorkomend geval, het minimale resultaat om toegelaten te worden tot een volgende stap in de selectieprocedure;

5° de samenstelling en de werking van de selectiecommissie;

6° de aard van de selectieprocedure, namelijk :

a) een selectieprocedure die resulteert in een vorm van bindende rangschikking van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten op basis van hun eindresultaat;

b) een selectieprocedure die alleen resulteert in een lijst van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten.

Bij de toepassing van punt 6°, b), kiest de aanstellende overheid een kandidaat uit de lijst van de geslaagde of de geschikt bevonden kandidaten en motiveert ze uitdrukkelijk haar keuze.

§ 2. Als de aanstellende overheid kiest voor een combinatie van de aanwervingsprocedure en de bevorderingsprocedure en voor de gelijktijdige toepassing daarvan, worden de externe en de interne kandidaten onderworpen aan dezelfde selectieproeven. Eventuele schriftelijke kennisproeven met dezelfde inhoud worden op hetzelfde tijdstip afgenomen.

Voor de toepassing van artikel 32 behelst de selectieprocedure naast een of meer functiegerichte competentietests ook een niveau- of capaciteitstest, die onderzoekt of de kandidaten in staat zijn te functioneren op het niveau waarin de functie is gesitueerd. De kandidaten moeten zowel voor de niveau- of capaciteitstest als voor de functiegerichte competentietests slagen.

**Art. 39.** In afwijking van artikel 37, tweede lid, kan de raad bepalen dat selecties geheel of gedeeltelijk uitbesteed worden aan een erkend extern selectiebureau. Het selectiebureau voert in dat geval de selectie uit in overeenstemming met de toepasselijke rechtspositieregeling en met de specifieke opdracht van het OCMW.

Voor de niveau- of capaciteitstest, vermeld in artikel 38, § 2, tweede lid, is de uitvoering van de selectie door een erkend extern selectiebureau verplicht.

**Art. 40.** De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie.

#### *Afdeling 4. — Wervingsreserves*

**Art. 41.** De raad kan bepalen dat wervingsreserves worden aangelegd. Hij stelt de regels voor de wervingsreserves vast. Hij bepaalt :

- 1° de maximale geldigheidsduur van de wervingsreserves, met inbegrip van eventuele verlenging;
- 2° de regels volgens dewelke de kandidaten hun opname in de wervingsreserve behouden of verliezen.

De aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring of er een wervingsreserve wordt aangelegd en hoe lang die geldig is.

#### *Afdeling 5. — Specifieke bepalingen voor de aanwerving van de secretaris van het OCMW, de financieel beheerder van het OCMW en de maatschappelijk werker van het OCMW*

**Art. 42.** De raad stelt de functiebeschrijving vast voor de functie van secretaris van het OCMW en voor de functie van financieel beheerder van het OCMW.

**Art. 43.** § 1. Als de functie van secretaris van het OCMW door aanwerving vervuld wordt, moet de kandidaat houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

De raad stelt een selectieprocedure vast in overeenstemming met de bepalingen van artikel 38, § 1, en § 2, eerste lid. De selectietechnieken bevatten ten minste een test die de managements- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst. De test wordt afgenomen door een erkend extern selectiebureau.

§ 2. Als de functie van financieel beheerder van het OCMW door aanwerving vervuld wordt, moet de kandidaat houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

De raad stelt een selectieprocedure vast in overeenstemming met de bepalingen van artikel 38, § 1 en § 2, eerste lid. De selectietechnieken bevatten ten minste een proef die het financieel-economische inzicht van de kandidaat toetst.

**Art. 44.** Met behoud van de toepassing van andere wettelijke of reglementaire bepalingen moeten kandidaten voor de toegang tot de functie van maatschappelijk werker, vermeld in artikel 75 en artikel 94 van het OCMW-decreet, houder zijn van ofwel :

- 1° het diploma van bachelor in het sociaal-agogisch werk met de titel van maatschappelijk assistent, of een daarmee gelijkgesteld diploma;
- 2° het diploma van bachelor in de verpleegkunde, afstudeerrichting sociale verpleegkunde, of een daarmee gelijkgesteld diploma.

*Afdeling 6. — Specifieke bepalingen voor de aanwerving in de betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid en in sommige tijdelijke betrekkingen*

**Art. 45.** Voor de aanwerving in contractuele betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheden waarvan de tewerkstellingsduur onbepaald is, kan de raad bepalen dat de bepalingen van afdeling 2 en 3 vervangen worden door een specifieke aanwervings- en selectieprocedure, die aangepast is aan de doelgroep.

De raad kan bepalen dat artikel 31, § 1, 2°, en de bepalingen van afdeling 2 en 3 niet van toepassing zijn op de tijdelijke vervanging van afwezige personeelsleden door contractuele personeelsleden als vermeld in artikel 103, § 2, 2°, van het OCMW-decreet.

De raad bepaalt de aanwervingsprocedure en de selectieprocedure voor de toegang tot contractuele betrekkingen, al dan niet in een tewerkstellingsmaatregel van de hogere overheid, waarvan de tewerkstellingsduur tot maximaal een of twee jaar beperkt is.

#### *Afdeling 7. — De indiensttreding*

**Art. 46.** De aanstellende overheid bepaalt de datum of de termijn van indiensttreding van het geselecteerde personeelslid.

Het personeelslid legt de eed, vermeld in artikel 105, derde lid, van het OCMW-decreet, af bij zijn indiensttreding.

*Afdeling 8. — De proeftijd en de evaluatie tijdens de proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair verband*

**Art. 47.** § 1. De proeftijd beoogt de integratie van het op proef aangestelde statutaire personeelslid in het OCMW en de inwerking in zijn functie en stelt de aanstellende overheid in staat de geschiktheid van het personeelslid voor de functie te verifiëren.

Met het personeelslid worden de nodige afspraken gemaakt voor de integratie in het OCMW en de inwerking in zijn functie.

§ 2. De raad stelt de duur van de proeftijd vast, rekening houdend met paragraaf 1, eerste lid.

De raad stelt voor het statutaire personeelslid op proef de overige regels over de proeftijd, de evaluatie van de proeftijd en de gevolgen van de evaluatie van de proeftijd, met inbegrip van de regels over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid, vast, in overeenstemming met de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

In afwijking van het tweede lid, kan de raad de mogelijkheid van verlenging van de proeftijd invoeren, ook als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel niet in een dergelijke verlenging voorziet. In voorkomend geval kan de evaluator van het statutaire personeelslid op proef een verlenging van de proeftijd voorstellen als uit de evaluevaluatie blijkt dat de duur van de proeftijd niet volstaat om tot een gefundeerd evaluatieresultaat gunstig of ongunstig te komen. De verlenging kan eenmaal toegepast worden voor maximaal de duur van de proeftijd.

*Afdeling 9. — De vaste aanstelling in statutair verband van het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet*

**Art. 48.** Het statutaire personeelslid op proef dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, wordt vast aangesteld in statutair verband op voorwaarde dat het :

1° voldoet aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de aanwervingsvoorwaarden die op de betrekking van toepassing zijn;

2° met goed gevolg de proeftijd heeft volbracht.

Het personeelslid wordt vast aangesteld in statutair verband in de functie waarin het op proef werd aangesteld.

**HOOFDSTUK 3. — De evaluatie tijdens de loopbaan van het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet**

**Art. 49. § 1.** Het personeelslid is tijdens zijn loopbaan onderworpen aan de evaluatie, vermeld in artikel 112 van het OCMW-decreet.

De raad stelt de regels over de evaluatie tijdens de loopbaan voor het personeelslid, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, vast, in overeenstemming met de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Onder de regels met betrekking tot de evaluatie, vermeld in het tweede lid, worden verstaan :

1° de algemene bepalingen met betrekking tot de evaluatie;

2° de regels over de duur van de evaluatieperiodes en de algemene bepalingen betreffende de evaluatiecriteria;

3° de regels over de evaluatoren en over het verloop van de evaluatie;

4° de regels over de evaluatieresultaten en over de gevolgen van de evaluatie, het ontslag uitgezonderd;

5° het beroep tegen de ongunstige evaluatie.

§ 2. Als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voorziet in de mogelijkheid van het ontslag wegens beroepsongeschiktheid als gevolg van een ongunstige evaluatie tijdens de loopbaan, dan neemt de raad die mogelijkheid en de regels voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel over.

Het ontslag wegens beroepsongeschiktheid is alleen mogelijk als na de passende maatregelen voor verbetering van de wijze van functioneren, vermeld in artikel 113 van het OCMW-decreet, uit een tussentijdse evaluatie manifest blijkt dat het personeelslid nog steeds niet voldoet. De termijn binnen welke de tussentijdse evaluatie wordt uitgevoerd is dezelfde als de termijn daarvoor in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

De aanstellende overheid beslist over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid. Ze hoort het personeelslid vooraf.

*HOOFDSTUK 4. — Specifieke bepalingen voor de evaluatie van de secretaris en de financieel beheerder van het OCMW en, in voorkomend geval, van de ombudsman van het OCMW*

**Art. 50.** De bepalingen over de evaluatie voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet, en voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, zijn niet van toepassing op de evaluatie van de secretaris en de financieel beheerder van het OCMW en, in voorkomend geval, op de evaluatie van de ombudsman van het OCMW.

**Art. 51. § 1.** Met behoud van de toepassing van artikel 114, tweede lid, van het OCMW-decreet bepaalt de raad voor de evaluatie van de secretaris en de financieel beheerder van het OCMW en, in voorkomend geval, voor de evaluatie van de ombudsman van het OCMW, de volgende elementen :

1° de evaluatie tijdens de proeftijd, in overeenstemming met de bepalingen daarover voor de gemeentesecretaris, respectievelijk de financieel beheerder, en in voorkomend geval, de ombudsman van de gemeente in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel;

2° de duur van de evaluatieperiodes, die dezelfde is als die voor de gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente en in voorkomend geval, voor de ombudsman van de gemeente;

3° de evaluatiecriteria;

4° de evaluatieresultaten en de mogelijke gevolgen ervan, het ontslag uitgezonderd, in overeenstemming met de bepalingen daarover voor de gemeentesecretaris, respectievelijk de financieel beheerder van de gemeente, en, in voorkomend geval, voor de ombudsman van de gemeente in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

De raad bepaalt de wijze waarop de externe deskundigen in het personeelsbeleid betrokken worden bij de vaststelling van de evaluatiecriteria en de wijze waarop zij de noodzakelijke informatie vergaren voor de opmaak van het voorbereidende rapport, vermeld in artikel 114, tweede lid, van het OCMW-decreet.

§ 2. De evaluatiecriteria worden vastgesteld voor :

1° de secretaris van het OCMW : na overleg van de functiehouder met het vast bureau en, als er geen vast bureau werd opgericht, met de voorzitter van het OCMW;

2° de financieel beheerder van het OCMW : na overleg van de functiehouder met de secretaris van het OCMW en met het vast bureau en, als er geen vast bureau werd opgericht, met de voorzitter van het OCMW;

3° in voorkomend geval, de ombudsman van het OCMW : na overleg van de functiehouder met de voorzitter van het OCMW.

§ 3. De onafhankelijkheid waarmee de financieel beheerder van het OCMW bepaalde taken, vermeld in het OCMW-decreet, uitvoert, en, in voorkomend geval, de onafhankelijkheid waarmee de ombudsman zijn taken uitvoert, mogen niet het voorwerp zijn van evaluatie. De mate waarin het betrokken personeelslid zich inzet voor de uitvoering van die taken, is wel een aandachtspunt in de evaluatie.

**Art. 52.** De raad regelt de tussentijdse feedback over de wijze van functioneren tussen :

1° de secretaris van het OCMW en het vast bureau of, als er geen vast bureau werd opgericht, de voorzitter van het OCMW;

2° de financieel beheerder van het OCMW enerzijds en het vast bureau of, als er geen vast bureau werd opgericht, de voorzitter van het OCMW, en de secretaris van het OCMW anderzijds;

3° de ombudsman van het OCMW en de voorzitter van het OCMW.

**Art. 53.** Als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor de gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente en, in voorkomend geval, voor de ombudsman van de gemeente, voorziet in de mogelijkheid van het ontslag wegens beroepsongeschiktheid als gevolg van een ongunstige evaluatie, dan neemt de raad die mogelijkheid en de regels voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid over voor de secretaris en de financieel beheerder van het OCMW en, in voorkomend geval, voor de ombudsman van het OCMW.

Het ontslag is alleen mogelijk als uit een tussentijdse evaluatie na een periode van ten minste een half jaar die volgt op de kennisgeving van het ongunstige evaluatieresultaat aan de functiehouder, manifest blijkt dat hij nog steeds niet voldoet.

De aanstellende overheid beslist over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid. Ze hoort het personeelslid vooraf.

#### HOOFDSTUK 5. — *De personeelsvorming*

**Art. 54.** § 1. Voor de uitvoering van het vormingsrecht en de vormingsplicht, vermeld in artikel 110 van het OCMW-decreet, wordt onder vorming verstaan : elk begeleid en gestructureerd leertraject, ongeacht of dat intern of extern aan het bestuur georganiseerd wordt, ongeacht de duur ervan en ongeacht of het individueel dan wel in groepsverband georganiseerd wordt.

In elk OCMW is er een vormingsverantwoordelijke. De vormingsverantwoordelijke zorgt in samenwerking met het hoofd van het personeel voor de concrete invulling van het vormingsrecht en van de vormingsplicht op basis van de vastgestelde vormingsbehoeften.

§ 2. De raad stelt een vormingsreglement vast. Het vormingsreglement regelt onder meer :

1° de vorming tijdens de proeftijd;

2° de verplichtingen van de personeelsleden bij deelname aan een vormingsactiviteit;

3° de faciliteiten die aan de personeelsleden toegekend worden bij het volgen van vorming, andere dan degene die vastgesteld worden in § 3;

4° de algemene criteria op basis waarvan vormingsaanvragen geweigerd worden.

§ 3. Het personeelslid krijgt voor alle interne of externe vormingsactiviteiten waaraan het deelneemt op uitdrukkelijk verzoek van het bestuur, dienstvrijstelling en de periodes van afwezigheid worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

De raad kan bepalen dat het personeelslid dat op eigen initiatief deelneemt aan interne of externe vormingsactiviteiten daarvoor dienstvrijstelling krijgt. De periodes van afwezigheid worden ook in dat geval gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§ 4. Het OCMW draagt de kosten voor de deelname aan opgelegde vormingsactiviteiten. Tot die kosten behoren ook de kosten voor de verplaatsing naar en van de plaats waar de vormingsactiviteit doorgaat.

De raad bepaalt dat de kosten voor deelname aan niet-opgelegde maar wel toegestane vormingsactiviteiten op dezelfde wijze betaald worden, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel ook in een dergelijke terugbetaling voorziet.

#### HOOFDSTUK 6. — *De administratieve anciënniteiten voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet*

**Art. 55.** § 1. De raad stelt de regels over de administratieve anciënniteiten van het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, vast in overeenstemming met de regels daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 kan de raad bepalen dat graadanciënniteit, niveauanciënniteit en dienstanciënniteit toegekend worden aan het personeelslid met beroepservaring in de privésector of als zelfstandige, als die beroepservaring relevant is voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

In voorkomend geval worden die anciënniteiten in aanmerking genomen op basis van een vergelijking van die diensten met de voorwaarden en het functieprofiel van de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken voor de diensten die het in de privésector of als zelfstandige gepresteerd heeft.

§ 3. In afwijking van paragraaf 1 kan de raad bepalen dat beroepservaring die relevant is voor de functie waarin het personeelslid wordt aangesteld, en die het personeelslid heeft opgedaan bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige, recht geeft op de toekenning van schaalanciënniteit.

In voorkomend geval wordt de schaalanciënniteit toegekend op basis van een vergelijking als vastgesteld in paragraaf 2, tweede en derde lid.

HOOFDSTUK 7. — *De functionele loopbaan**Afdeling 1. — Algemene bepalingen*

**Art. 56.** De functionele loopbaan bestaat uit de toekenning van opeenvolgende salarisschalen die met dezelfde graad verbonden zijn.

Bij elke aanstelling in een graad krijgt het personeelslid de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan van die graad, tenzij anders is bepaald.

*Afdeling 2. — De functionele loopbanen per niveau*

**Art. 57.** De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor niveau A :

1° voor de graden van rang Av, vermeld in artikel 7, tweede lid, naargelang van de keuze in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, een van de volgende functionele loopbanen :

a) A1a-A2a-A3a :

1) van A1a naar A2a na vier jaar schaalanciënniteit in A1a en een gunstig evaluatieresultaat;

2) van A2a naar A3a na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A2a en een gunstig evaluatieresultaat;

b) A1a-A1b-A2a :

1) van A1a naar A1b na vier jaar schaalanciënniteit in A1a en een gunstig evaluatieresultaat;

2) van A1b naar A2a na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A1b en een gunstig evaluatieresultaat;

2° voor de graden van rang Avb, vermeld in artikel 7, tweede lid, een van de volgende functionele loopbanen :

a) A6a-A7a-A7b :

1) van A6a naar A7a na vier jaar schaalanciënniteit in A6a en een gunstig evaluatieresultaat;

2) van A7a naar A7b na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A6a en A7a en een gunstig evaluatieresultaat;

b) A6a-A6b-A7a :

1) van A6a naar A6b na vier jaar schaalanciënniteit in A6a en een gunstig evaluatieresultaat;

2) van A6b naar A7a na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A6a en A6b en een gunstig evaluatieresultaat;

3° voor de graden van rang Ax, vermeld in artikel 7, tweede lid : A4a-A4b : van A4a naar A4b na negen jaar schaalanciënniteit in A4a en een gunstig evaluatieresultaat;

4° voor de graden van rang Axb, vermeld in artikel 7, tweede lid : A8a-A8b : van A8a naar A8b na negen jaar schaalanciënniteit in A8a en een gunstig evaluatieresultaat;

5° voor de graden van rang Ay, vermeld in artikel 7, tweede lid : A5a-A5b : van A5a naar A5b na negen jaar schaalanciënniteit in A5a en een gunstig evaluatieresultaat;

6° voor de graden van rang Ayb, vermeld in artikel 7, tweede lid : A9a-A9b : van A9a naar A9b na negen jaar schaalanciënniteit in A9a en een gunstig evaluatieresultaat;

7° voor de graden van rang Az, vermeld in artikel 7, tweede lid :

A10a-A10b : van A10a naar A10b na negen jaar schaalanciënniteit in A10a en een gunstig evaluatieresultaat.

**Art. 58.** De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor niveau B :

1° voor de graden van rang Bv, vermeld in artikel 7, tweede lid :

a) B1-B2-B3 :

1) van B1 naar B2 na vier jaar schaalanciënniteit in B1 en een gunstig evaluatieresultaat;

2) van B2 naar B3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2 en een gunstig evaluatieresultaat;

b) BV1-BV2-BV3, voor de verpleegkundige en de paramedicus in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling met een diploma van professionele bachelor of een daarmee gelijkgesteld diploma dat in overeenstemming met artikel 6, toegang geeft tot niveau B :

1) van BV1 naar BV2 na vier jaar schaalanciënniteit in BV1 en een gunstig evaluatieresultaat;

2) van BV2 naar BV3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit en een gunstig evaluatieresultaat;

2° voor de graad van rang Bx, vermeld in artikel 7, tweede lid : B4-B5 : van B4 naar B5 na negen jaar schaalanciënniteit in B4 en een gunstig evaluatieresultaat;

3° voor de graad van rusthuisdirecteur van rang Bz, vermeld in artikel 7, tweede lid : B6-B7 : van B6 naar B7 na negen jaar schaalanciënniteit in B6 en een gunstig evaluatieresultaat.

**Art. 59.** De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor niveau C :

1° voor een graad van rang Cv, vermeld in artikel 7, tweede lid :

a) C1-C2-C3 :

1) van C1 naar C2 na vier jaar schaalanciënniteit in C1 en een gunstig evaluatieresultaat;

2) van C2 naar C3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2 en een gunstig evaluatieresultaat;

b) C1-C2, voor de begeleider in de erkende kinderdagverblijven, de begeleider in de initiatieven voor buitenschoolse kinderopvang en voor de verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg van dit niveau : van C1 naar C2 na vier jaar schaalanciënniteit in C1 en een gunstig evaluatieresultaat;

c) C3-C4, voor de graad van gediplomeerd of gebrevetteerd verpleegkundige : van C3 naar C4 na negen jaar schaalanciënniteit in C3 en een gunstig evaluatieresultaat;

2° voor de graad van rang Cx, vermeld in artikel 7, tweede lid : C4-C5 : van C4 naar C5 na negen jaar schaalanciënniteit in C4 en een gunstig evaluatieresultaat.

**Art. 60.** De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen voor niveau D zijn :

1° voor de graad van rang Dv, vermeld in artikel 7, tweede lid :

a) D1-D2-D3 :

1) van D1 naar D2 na vier jaar schaalanciënniteit in D1 en een gunstig evaluatieresultaat;

2) van D2 naar D3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en een gunstig evaluatieresultaat;

b) D1-D2-D3, voor de begeleider in de initiatieven voor buitenschoolse kinderopvang en voor de verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg van dit niveau :

1) van D1 naar D2 na vier jaar schaalanciënniteit in D1 en een gunstig evaluatieresultaat;

2) van D2 naar D3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en een gunstig evaluatieresultaat;

2° voor de technische hogere graad van rang Dx, vermeld in artikel 7, tweede lid, waaraan de functiebeschrijving in hoofdzaak de leiding over een ploeg medewerkers verbindt, en op voorwaarde dat de functiehouder van die graad die leidinggevende opdracht ook effectief vervult : D4-D5 : van D4 naar D5 na negen jaar schaalanciënniteit in D4 en een gunstig evaluatieresultaat.

**Art. 61.** De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen voor niveau E zijn, voor de graad van rang Ev, vermeld in artikel 7, tweede lid : E1-E2-E3 :

1° van E1 naar E2 na vier jaar schaalanciënniteit in E1, en een gunstig evaluatieresultaat;

2° van E2 naar E3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in E1 en E2, en een gunstig evaluatieresultaat.

#### HOOFDSTUK 8. — *De bevordering*

##### *Afdeling 1. — Toepassingsgebied*

**Art. 62.** De bevorderingsprocedure is van toepassing op alle betrekkingen van de personeelsformatie, vermeld in deel 2, hoofdstuk 2.

De bevordering is de aanstelling van een personeelslid in een functie van een graad van een hogere rang in overeenstemming met de indeling en de rangschikking van de graden vermeld in artikel 7.

Een bevordering is alleen mogelijk in een vacante betrekking van de personeelsformatie.

Bij de toepassing van de bevorderingsprocedure op een vacature in een betrekking van de personeelsformatie die ook bestaat bij de gemeente, gelden, in overeenstemming met artikel 104, § 1, van het OCMW-decreet, de regels ter zake in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

##### *Afdeling 2. — De toepassing van de bevorderingsprocedure op een vacature in een betrekking van de personeelsformatie die niet bestaat bij de gemeente*

###### *Onderafdeling 1. — Algemene bepalingen*

**Art. 63.** § 1. Voor de deelname aan een bevorderingsprocedure komen de volgende personeelsleden in aanmerking :

1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;

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

a) ze zijn na de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit aangesteld na een aanwervings- en een selectieprocedure als vermeld in hoofdstuk 2, afdeling 2 en 3, en ze hebben de proeftijd beëindigd;

b) ze zijn voor de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen.

De aanstellende overheid doet een oproep tot kandidaten. Ze beslist over de heraanstelling. De heraanstelling is niet tijdelijk maar definitief.

De raad stelt de regels voor de bekendmaking van de vacature vast en bepaalt de wijze waarop de kandidaten hun kandidatuur indienen en de algemeen geldende minimale termijn daarvoor.

§ 2. De aanstellende overheid beoordeelt de geldigheid van de ingediende kandidaturen, behalve als de raad de aanstellende overheid is. In dat geval beoordeelt het uitvoerend orgaan van het bestuur de geldigheid.

Alleen kandidaten die voldoen aan de bevorderingsvoorwaarden, worden toegelaten tot de selectie. 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. 64.** De raad kan bepalen dat bevordering gepaard gaat met een proeftijd. De proeftijd na bevordering mag nooit langer zijn dan de proeftijd die voor dezelfde functie geldt bij aanwerving. De regels over de evaluatie van de proeftijd bij aanwerving zijn van overeenkomstige toepassing op de evaluatie van de proeftijd bij bevordering.

###### *Onderafdeling 2. — De bevorderingsvoorwaarden en de selectie*

**Art. 65.** § 1. De kandidaten moeten :

1° een door de raad te bepalen minimale anciënniteit hebben;

2° een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de periodieke evaluatie of evaluaties, of voor de specifieke evaluatie die de raad in afwijking van de vastgestelde duur van de evaluatieperiode tussentijds kan uitvoeren in het kader van een bevorderingsprocedure;

3° zo nodig, het vereiste diploma, getuigschrift of attest hebben;

4° slagen voor een selectieprocedure.

De inhoud van de periodieke evaluatie of evaluaties, vermeld in punt 2°, kan een element zijn in de beoordeling van de kandidaten.

De raad kan aanvullende bevorderingsvoorwaarden vaststellen.

§ 2. Onder minimale anciënniteit als vermeld in paragraaf 1, 1°, wordt verstaan : ofwel dienstanciënniteit, ofwel niveauanciënniteit, ofwel graadanciënniteit, ofwel een combinatie van die anciënniteiten.

De bepalingen van hoofdstuk 2, afdeling 3 zijn, met uitzondering van artikel 38, § 2, tweede lid, en van artikel 39, tweede lid, van toepassing op de selectieprocedure, vermeld in paragraaf 1, 4°.

**Art. 66.** In afwijking van artikel 65, § 1, 4°, kan de raad bepalen dat een personeelslid dat al geslaagd is voor een onderdeel van de selectie voor een functie van dezelfde graad, vrijgesteld wordt van datzelfde onderdeel, als het opnieuw deelneemt aan de selectieprocedure. Het personeelslid behoudt voor dat onderdeel zijn eerder behaalde resultaat.

**Art. 67.** De raad bepaalt dat de geslaagde kandidaten ofwel :

1° onbeperkt het voordeel van hun selectieresultaat behouden en op basis daarvan in aanmerking blijven komen voor een bevordering in een functie van de graad waarvoor ze geslaagd zijn;

2° opgenomen worden in een bevorderingsreserve waarvan de raad de maximale geldigheidsduur vaststelt.

De aanstellende overheid bepaalt haar keuze bij de vacantverklaring van de functie. Als de geslaagde kandidaten opgenomen worden in een bevorderingsreserve, bepaalt de aanstellende overheid de geldigheidsduur daarvan, rekening houdend met de door de raad vastgestelde maximale duur.

#### HOOFDSTUK 9. — *De vervulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit*

##### *Afdeling 1. — Toepassingsgebied*

**Art. 68.** De procedure van interne personeelsmobiliteit is van toepassing op alle betrekkingen van de personeelsformatie, vermeld in deel 2, hoofdstuk 2.

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.

Bij de toepassing van de procedure van interne personeelsmobiliteit op een vacature in een betrekking van de personeelsformatie die ook bestaat bij de gemeente, gelden, in overeenstemming met artikel 104, § 1, van het OCMW-decreet, de regels ter zake in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

*Afdeling 2.* — De toepassing van de procedure van interne personeelsmobiliteit op een vacature in een betrekking van de personeelsformatie die niet bestaat bij de gemeente

**Art. 69.** § 1. Voor de deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit komen de volgende personeelsleden in aanmerking :

1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;

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

a) ze zijn na de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit aangesteld na een aanwervings- en een selectieprocedure als vermeld in hoofdstuk 2, afdeling 2 en 3, en ze hebben de proeftijd beëindigd;

b) ze zijn voor de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen.

De aanstellende overheid doet een oproep tot kandidaten. Ze beslist over de heraanstelling. De heraanstelling is niet tijdelijk maar definitief.

§ 2. De kandidaten moeten ten minste :

1° een door de raad te bepalen minimale graadanciënniteit hebben;

2° een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;

3° voldoen aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiebeschrijving voor de functie;

4° zo nodig, voldoen aan de diplomavereiste of de kwalificatievereiste voor de functie of aan de aanvullende voorwaarden, opgelegd door de financierende of subsidiërende overheid.

**Art. 70.** De raad stelt de procedure voor de toepassing van de interne personeelsmobiliteit vast. De procedure regelt ten minste :

1° de interne bekendmaking van de vacature;

2° de wijze van kandidaatstelling en de algemeen geldende minimale termijn ervoor;

3° de wijze waarop nagegaan wordt of de kandidaten voldoen aan de competentievereisten voor de functie.

**Art. 71.** 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 als met die andere functie dezelfde functionele loopbaan verbonden is. Als het personeelslid heraangesteld wordt in een andere functie waarmee een andere functionele loopbaan met andere salarisschalen verbonden is, dan behoudt het zijn schaalanciënniteit en wordt het met die schaalanciënniteit ingeschaald in de overeenstemmende salarisschaal van de nieuwe functionele loopbaan.

Bij heraanstelling in een functie van een andere graad wordt eventuele graadanciënniteit in de nieuwe graad vastgesteld op basis van een vergelijking van de diensten in de vroegere functie met de voorwaarden en met het functieprofiel van de nieuwe functie waarin het personeelslid heraangesteld wordt.

HOOFDSTUK 10. — *De ambtshalve herplaatsing van het personeel*

**Art. 72.** § 1. De raad stelt de regels voor de ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang en in een functie van een lagere graad voor het vast aangestelde statutaire personeelslid vast in overeenstemming met de regels daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

De aanstellende overheid beslist over de ambtshalve herplaatsing. Ze voert hierover vooraf een gesprek met het personeelslid.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, eerste lid, kan de raad, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel niet voorziet in de ambtshalve herplaatsing om gezondheidsredenen bepalen dat :

1° de ambtshalve herplaatsing kan toegepast worden als een vast aangesteld statutair personeelslid door een bevoegde gezondheidsdienst ongeschikt verklaard wordt om zijn functie nog langer uit te oefenen, maar wel geschikt geacht wordt om een andere, passende functie van dezelfde graad of van een andere graad in dezelfde rang die verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand, uit te oefenen;

2° de ambtshalve herplaatsing kan toegepast worden als een vast aangesteld statutair personeelslid door een bevoegde gezondheidsdienst niet langer geschikt bevonden wordt om zijn functie of een functie van dezelfde graad uit te oefenen, maar wel geschikt geacht wordt voor een functie van een lagere graad.

Het vast aangestelde statutaire personeelslid dat met toepassing van het eerste lid, 1°, ambtshalve herplaatst wordt in een functie van een lagere graad of van dezelfde rang behoudt na die herplaatsing de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in zijn vorige functie.

Bij herplaatsing in een functie van een lagere graad als vermeld in het eerste lid, 2°, wordt voor het betrokken personeelslid met het oog op de billijkheid een salaris, salarisschaal of functionele loopbaan vastgesteld, rekening houdend met het salaris, de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het personeelslid al verworven had in zijn vorige functie.

§ 3. In afwijking van paragraaf 1, eerste lid, kan de raad, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel niet in die mogelijkheid voorziet, bepalen dat een vast aangesteld statutair personeelslid dat om functionele of persoonlijke redenen zelf verzoekt om herplaatsing in een functie van een lagere graad, kan worden aangesteld in een passende, vacante functie van een lagere graad. Die vorm van herplaatsing kan slechts eenmaal tijdens de loopbaan toegekend worden.

Het vast aangesteld statutaire personeelslid dat met toepassing van het eerste lid op zijn verzoek herplaatst wordt in een functie van een lagere graad krijgt, binnen de functionele loopbaan die verbonden is met zijn nieuwe graad, de salarisschaal waarvan het maximumbedrag het kleinste verschil vertoont met het maximumbedrag van zijn vorige salarisschaal.

Als aan de functie van de vorige graad een functionele loopbaan verbonden was, wordt de schaalanciënniteit die het betrokken personeelslid had opgebouwd in zijn laatste salarisschaal, overgedragen op de nieuwe salarisschaal.

**TITEL 3. — Het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid voor het personeel vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet**

**Art. 73.** De raad stelt de regels over het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid voor het statutaire personeelslid dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, vast in overeenstemming met de regels daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Met behoud van de toepassing van andere wettelijke en decretale bepalingen kan de raad geen andere gevallen van het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid invoeren.

**Art. 74.** § 1. De volgende zaken geven aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid op proef dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet :

1° het vrijwillige ontslag;

2° de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid na de ongunstige tussentijdse evaluatie of eindevaluatie van de proeftijd.

De regels over het vrijwillige ontslag en over het ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zijn van overeenkomstige toepassing op het statutaire personeelslid op proef dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet.

§ 2. Naast de ambtsneerlegging als gevolg van de pensioenwetgeving, geven de volgende zaken aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van het vast aangestelde statutaire personeelslid dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet :

1° het vrijwillige ontslag;

2° als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarin ook voorziet, de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid na een ongunstige evaluatie tijdens de loopbaan.

De regels over het vrijwillige ontslag en over het ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid tijdens de loopbaan in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zijn van overeenkomstige toepassing op het vast aangestelde statutaire personeelslid dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet.

**TITEL 4. — Het salaris**

**HOOFDSTUK 1. — Algemene bepalingen**

**Art. 75.** De raad stelt het jaarsalaris van het personeel vast in salarisschalen, die bestaan uit :

1° een minimumsalaris;

2° de salaristrappen, die het resultaat zijn van de periodieke verhogingen;

3° een maximumsalaris.

**Art. 76.** Elke salarisschaal wordt aangeduid met één van de letters A, B, C, D, E, die overeenstemmen met de niveaus, vermeld in artikel 6, al dan niet gevolgd door de letter V, en gevolgd door een cijfer en eventueel een kleine letter a of b.

Het eerste lid is niet van toepassing op de secretaris van het OCMW en op de financieel beheerder van het OCMW.

**Art. 77. § 1.** Aan de volgende graden worden de salarisschalen en de functionele loopbanen, vermeld in artikel 57 tot en met 61, verbonden die overeenkomen met de ernaast vermelde lettercijfercode :

1° niveau E :

graad	rang	schalen
a) 1 basisgraad	Ev	E1-E2-E3

2° niveau D :

Graad	rang	schalen
a) 1 administratieve of technische basisgraad	Dv	D1-D2-D3
b) basisgraad van begeleider buitenschoolse kinderopvang zonder diploma secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs	Dv	D1-D2-D3
c) basisgraad van verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg zonder diploma secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs	Dv	D1-D2-D3
d) basisgraad van logistiek assistent in de ouderenzorg	Dv	D1-D2-D3
e) 1 (technische) hogere graad	Dx	D4-D5

3° niveau C :

Graad	rang	schalen
a) administratieve of technische basisgraad	Cv	C1-C2-C3
b) basisgraad van begeleider erkende kinderdagverblijven en van begeleider buitenschoolse kinderopvang met diploma secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs	Cv	C1-C2
c) basisgraad van verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg met diploma secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs	Cv	C1-C2
d) basisgraad van gebrevetteerd/gediplomeerd verpleegkundige	Cv	C3-C4
e) 1 hogere graad	Cx	C4-C5

4° niveau B :

Graad	rang	schalen
a) basisgraad	Bv	B1-B2-B3
b) basisgraad van verpleegkundige en van paramedicus in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling	Bv	BV1-BV2-BV3
c) basisgraad van verpleegkundige in een andere dienst	Bv	B1-B2-B3
d) hogere graad	Bx	B4-B5
e) hogere graad van hoofdverpleegkundige of van hoofdparamedicus in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling	Bx	BV5
f) facultatief : hogere graad van verpleegkundig diensthoofd in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling	By	- minder dan 100 of 100 bedden maar minstens 3 hoofdverpleegkundigen : BV6 - vanaf 101 bedden : BV7
g) rusthuisdirecteur van niveau B	Bz	B6-B7

5° niveau A :

Graad	rang	schalen
a) 1 basisgraad	Av	A1a-A1b-A2a A1a-A2a-A3a
b) 1 specifieke basisgraad	Avb	A6a-A6b-A7a A6a-A7a-A7b
c) eerste hogere graad	Ax	A4a-A4b
	Axb	A8a-A8b
d) tweede hogere graad	Ay	A5a-A5b
	Ayb	A9a-A9b
e) derde hogere graad	Az	A10a-A10b

§ 2. De salarisschaal van secretaris van het OCMW is de hoogste salarisschaal binnen het OCMW.

In afwijking van punt 4°, b, e) behoudt de in dienst zijnde hoofdverpleegkundige van een rustoord of van een rustoordafdeling met de salarisschalen B4-B5 die salarisschalen zolang hij die graad bekleedt.

§ 3. De salarisschalen die met inbegrip van de periodieke verhogingen en de loopbaanspreiding van toepassing zijn, zijn opgenomen in bijlage 1 bij dit besluit, met uitzondering van :

1° de salarisschalen van secretaris van het OCMW en financieel beheerder van het OCMW, die vastgesteld zijn in titel X, van 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;

2° de salarisschalen in overgangsregeling, die de raad heeft vastgesteld met toepassing van artikel 226, tweede lid, van het besluit, vermeld in punt 1°.

**Art. 78.** Het personeelslid wordt bezoldigd in de salarisschaal die verbonden is aan zijn graad.

Het personeelslid ontvangt het salaris dat overeenstemt met zijn geldelijke anciënniteit. De geldelijke anciënniteit bestaat uit het aantal dienstjaren dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het salaris.

Het personeelslid dat geen recht heeft op het meerekenen van vroegere diensten, ontvangt het beginsalaris van de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan die verbonden is aan zijn graad.

Het salaris van een deeltijds personeelslid wordt vastgesteld in verhouding tot zijn prestaties.

Het uitvoerend orgaan van het bestuur of, als hij daartoe door de raad in het kader van het dagelijks personeelsbeheer gemachtigd is, het hoofd van het personeel, stelt het individuele jaarsalaris van de personeelsleden vast.

## HOOFDSTUK 2. — *De toekenning van periodieke salarisverhogingen door de opbouw van geldelijke anciënniteit*

### *Afdeling 1. — Diensten bij een overheid*

**Art. 79.** Voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen komen alleen de werkelijke diensten in statutair of contractueel verband in aanmerking die het personeelslid levert of heeft geleverd in dienst van :

1° de Belgische Staat, de Europese Economische Ruimte, een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, een overheidsdienst in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, de internationale instellingen waarvan België of een van zijn gemeenschappen of gewesten lid is, de autonome overheidsbedrijven, de gemeenschappen, de gewesten, de provincies, de gemeenten, de autonome gemeente- en provinciebedrijven, de agglomeraties van gemeenten, de federaties van gemeenten, de verenigingen van gemeenten, de interlokale samenwerkingsverbanden, de intercommunale diensten en instellingen van de openbare onderstand, de commissies van openbare onderstand, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, de verenigingen, vermeld in titel VIII, hoofdstuk I, II en III, van het OCMW-decreet, de openbare kassen van lening of andere openbare diensten, als titularis van een bezoldigde betrekking;

2° de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen of de gesubsidieerde vrije centra voor leerlingenbegeleiding;

3° de publiekrechtelijke en vrije universiteiten, als titularis van een bezoldigde betrekking;

4° een andere overheid.

**Art. 80.** Voor de toepassing van artikel 79 moet worden verstaan onder :

1° werkelijke diensten : alle diensten die recht geven op een salaris of die bij ontstentenis van een salaris krachtens de rechtspositieregeling toch in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van het salaris;

2° dienst van de staat : elke dienst zonder rechtspersoonlijkheid die ressorteert onder de wetgevende, de uitvoerende of de rechterlijke macht;

3° andere overheid :

a) elke dienst met rechtspersoonlijkheid die onder de uitvoerende macht ressorteert;

b) elke andere instelling naar Belgisch recht of naar het recht van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte die beantwoordt aan collectieve behoeften van algemeen of lokaal belang en waarbij in de oprichting of bijzondere leiding ervan het overwicht van de overheid tot uiting komt.

### *Afdeling 2. — Diensten in de privésector of als zelfstandige*

**Art. 81.** De raad kan, ongeacht de keuze daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, bepalen dat beroepservaring in de privésector of als zelfstandige, voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen in aanmerking wordt genomen, op voorwaarde dat die beroepservaring relevant is voor de uitoefening van de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

In voorkomend geval bepaalt de raad of die diensten meerekenbaar zijn voor alle functies dan wel alleen meerekenbaar zijn voor functies in knelpuntberoepen. De raad bepaalt ook of de diensten onbeperkt in aanmerking worden genomen dan wel tot een maximum aantal jaren in aanmerking worden genomen.

De relevantie van de beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt beoordeeld op basis van een vergelijking van die diensten met de voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken van de diensten.

De geldelijke anciënniteit die op die manier verkregen wordt, blijft behouden voor het verdere verloop van de loopbaan.

*Afdeling 3. — De valorisatie van de diensten*

**Art. 82.** § 1. De diensten die in overeenstemming met artikel 79 tot en met 81 gepresteerd werden, worden voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit meegerekend voor honderd procent, ongeacht of ze voltijds dan wel deeltijds gepresteerd werden.

Voor de toepassing van het eerste lid geldt het volgende :

1° deeltijdse diensten die gepresteerd werden na 1 januari 2008, worden op zijn vroegst vanaf die datum en uiterlijk op de datum van de inwerkingtreding van dit besluit meegerekend voor honderd procent;

2° de geldelijke anciënniteit voor deeltijdse diensten die gepresteerd werden voor de datum, bepaald met toepassing van punt 1°, wordt vastgesteld volgens de regels die op dat ogenblik krachtens de plaatselijke rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel van toepassing waren;

3° in afwijking van de bepaling in punt 2°, kan de raad bepalen dat de geldelijke anciënniteit voor deeltijdse diensten die gepresteerd zijn sinds 1 januari 2002, voor honderd procent meegerekend worden voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit na de datum, vermeld in punt 1°, op voorwaarde dat die regeling ook opgenomen werd in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

§ 2. De geldelijke anciënniteit, verworven in twee of meer gelijktijdig uitgeoefende functies, wordt voor dezelfde periode maximaal voor een volledige prestatie gevaloriseerd. Ze is bovendien in actieve deeltijdse functies niet onderling cumuleerbaar voor de toekenning van de periodieke verhogingen.

**Art. 83.** De duur van de in aanmerking komende diensten die het personeelslid in het onderwijs als interim of als tijdelijk personeelslid heeft gepresteerd, wordt vastgesteld aan de hand van het attest, verstrekt door de bevoegde autoriteiten.

De diensten, vermeld op het attest, die in tienden zijn betaald, en die per schooljaar geen volledig jaar werkelijke diensten vertegenwoordigen, worden dag per dag samengeteld. Het totale aantal zo gewerkte dagen wordt vermenigvuldigd met 1,2. Het totaal van de rekenkundige bewerking wordt vervolgens gedeeld door 30. Het quotiënt geeft het aantal in aanmerking te nemen maanden. Met de rest wordt geen rekening gehouden.

De diensten, vermeld op hetzelfde attest, die bewijzen dat het personeelslid een volledig schooljaar heeft gewerkt, gelden voor een totaal van driehonderd dagen en leveren één jaar in aanmerking te nemen diensten op.

**Art. 84.** De diensten die in aanmerking komen, worden berekend per kalendermaand. De diensten die niet zijn begonnen op de eerste dag van een maand of geëindigd op de laatste dag van een maand, worden niet meegerekend.

*HOOFDSTUK 3. — Bijzondere bepalingen*

**Art. 85.** Het personeelslid, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet, dat in navolging van het gemeentepersoneel schaalanciënniteit verwerft voor ervaring, opgedaan bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige, wordt met de toegekende schaalanciënniteit ingeschaald in de salarisschaal van de functionele loopbaan die overeenstemt met de toegekende schaalanciënniteit.

Hetzelfde geldt voor het personeelslid, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, dat met toepassing van artikel 55, § 3, van dit besluit schaalanciënniteit verwerft voor ervaring, opgedaan bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige.

**Art. 86.** Het personeelslid dat bevorderd wordt, krijgt in zijn nieuwe graad nooit een salaris dat lager is dan het salaris dat het in zijn vorige graad zou hebben gekregen.

**Art. 87.** § 1. Vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit heeft het personeelslid dat bevorderd wordt naar een graad van een hoger niveau, ten minste recht op de volgende verhoging van zijn jaarsalaris tegen 100 % :

1° 620 euro bij bevordering naar niveau D;

2° 745 euro bij bevordering naar niveau C;

3° 870 euro bij bevordering naar niveau B;

4° 1240 euro bij bevordering naar niveau A.

Als het jaarsalaris in de nieuwe graad niet ten minste het bedrag, vermeld in het eerste lid, hoger is dan het jaarsalaris dat het personeelslid in zijn oude graad zou hebben gekregen, wordt het jaarsalaris in de nieuwe graad verhoogd tot de minimale verhoging, vermeld in het eerste lid, bereikt wordt.

Die minimale salarisverhoging wordt gegarandeerd gedurende de hele functionele loopbaan in de graad waarnaar het personeelslid bevorderd wordt. Daartoe wordt telkens zijn oude salarisschaal, met inbegrip van de periodieke verhogingen, maar zonder het verloop in de functionele loopbaan, vergeleken met de nieuwe salarisschaal, met inbegrip van de toepassing van de periodieke verhogingen en het verloop in de functionele loopbaan.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, eerste lid, kan de raad bepalen dat de gegarandeerde salarisverhoging eveneens geldt voor personeelsleden die tussen 1 januari 2006 ten vroegste en de datum van inwerkingtreding van dit besluit bevorderd werden.

In afwijking van paragraaf 1, eerste lid, is de minimale salarisverhoging ook van toepassing als een personeelslid in dienst van het bestuur via een aanwervingsprocedure aangesteld wordt in een graad van een hoger niveau.

**Art. 88.** In de salarisschalen, vermeld in artikel 77, zijn de extra jaarpremies, functiecomplementen of salarisbijslagen die na de datum van 1 januari 2008 door de federale overheid ingevoerd worden als onderdeel van het salaris voor sommige personeelscategorieën in de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen en die opgenomen zijn in de reglementering betreffende de financiering, niet geïncorporeerd. Die extra jaarpremies, functiecomplementen of salarisbijslagen worden toegekend aan de personeelscategorieën, onder de voorwaarden en aan de bedragen vastgesteld in de onderrichtingen van de financierende federale overheid.

HOOFDSTUK 4. — *De betaling van het salaris*

**Art. 89.** Het salaris volgt het verloop van het indexcijfer van de consumptieprijzen. Het salaris tegen 100 % wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

**Art. 90.** Het salaris wordt maandelijks betaald vanaf de indiensttreding. Voor het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt het vooruitbetaald. Het salaris van het overige personeel wordt betaald nadat de termijn vervallen is.

In afwijking van het eerste lid, kunnen besturen die het salaris van het vast aangestelde statutaire personeelslid op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling betalen nadat de termijn vervallen is, die regeling behouden.

**Art. 91.** Het maandsalaris is gelijk aan een twaalfde van het jaarsalaris. Het uurloon is gelijk aan 1/1976 van het jaarsalaris.

**Art. 92.** Als het personeelslid in de loop van de maand in dienst treedt, krijgt het voor die maand het gedeelte van het maandsalaris dat overeenstemt met de gepresteerde werkdagen.

Als het personeelslid in de loop van de maand met pensioen gaat of overlijdt, wordt het salaris voor de volledige maand betaald.

TITEL 5. — *De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen*HOOFDSTUK 1. — *Algemene bepalingen*

**Art. 93.** Met behoud van de toepassing van eventuele decretale, wettelijke of reglementaire bepalingen kunnen geen andere toelagen en vergoedingen worden toegekend of ingevoerd dan die welke vermeld worden in dit besluit.

De raad kan geen taalpremie instellen of behouden voor de personeelsleden. Onder taalpremie wordt verstaan : elke toelage, toegekend aan het personeelslid dat op grond van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd bij het koninklijk besluit van 18 juli 1966, verplicht is tot kennis van de tweede taal, of elke andere toelage, toegekend aan het personeelslid voor het gebruik van een andere taal dan het Nederlands.

**Art. 94.** Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de functie worden terugbetaald.

HOOFDSTUK 2. — *De haard- en standplaatstoelage, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage**Afdeling 1. — De haard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld*

**Art. 95.** Het personeelslid heeft recht op een haard- en standplaatstoelage onder dezelfde voorwaarden als het gemeentepersoneel.

Het vast aangestelde statutaire personeelslid ontvangt jaarlijks een vakantiegeld onder de voorwaarden die de Vlaamse Regering voor het vast aangestelde statutaire personeelslid van de gemeenten heeft bepaald.

*Afdeling 2. — De eindejaarstoelage*

**Art. 96.** In deze afdeling wordt verstaan onder :

1° referentieperiode : de periode van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking te nemen jaar;

2° jaarsalaris : het salaris op jaarbasis of, in voorkomend geval, het wachtgeld of de uitkering, uitbetaald in plaats van een salaris, eventueel aangevuld met de haard- of standplaatstoelage of de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering.

**Art. 97.** Het personeelslid ontvangt jaarlijks een eindejaarstoelage.

**Art. 98.** Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte, met dien verstande dat de eindejaarstoelage nooit meer mag bedragen dan een twaalfde van het jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar.

Het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte worden als volgt berekend :

1° het forfaitaire gedeelte :

a) het forfaitaire gedeelte bedraagt voor het jaar 2009 : 330,84 euro;

b) vanaf 2010 wordt het forfaitaire gedeelte dat toegekend is tijdens het vorige jaar, telkens vermeerderd met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het vorige jaar en de teller gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Het resultaat daarvan wordt berekend tot op twee decimalen nauwkeurig;

c) het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt b), wordt verhoogd met 498,74 euro;

d) het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt c), wordt voor alle personeelsleden :

1) voor het jaar 2010 verhoogd met 100 euro;

2) voor het jaar 2011 verhoogd met 200 euro;

3) voor het jaar 2012 verhoogd met 300 euro;

e) Vanaf het jaar 2013 wordt het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt c) voor alle personeelsleden verhoogd met 400 euro;

2° het veranderlijke gedeelte : 2,5 procent van het jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Als het personeelslid in de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar geen of slechts een gedeeltelijk salaris ontvangen heeft, dan wordt het percentage berekend op basis van het salaris dat voor diezelfde maand betaald zou zijn als het personeelslid zijn functie wel volledig had uitgeoefend.

De verhogingen van het forfaitaire gedeelte, vermeld in het punt 1°, c), d) en e), zijn niet van toepassing op de personeelsleden die op grond van de federale wetgeving over de financiering van sommige gezondheidsinstellingen recht hebben op een jaarlijkse premie en een attractiviteitspremie. De premie en attractiviteitspremie worden toegekend in de plaats van de genoemde verhogingen van de eindejaarstoelage in overeenstemming met de onderrichtingen van de federale financierende overheid.

**Art. 99.** Het personeelslid ontvangt het volledige bedrag van de eindejaarstoelage als het als titularis van een betrekking met volledige prestaties het volledige salaris heeft ontvangen tijdens de hele duur van de referentieperiode.

Als het personeelslid niet het volledige salaris heeft ontvangen als titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties, wordt het bedrag van de eindejaarstoelage verminderd in verhouding tot het salaris dat het werkelijk heeft ontvangen.

De periodes waarin het personeelslid tijdens de referentieperiode als titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties met ouderschapsverlof als vermeld in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, was of met bevallingsverlof was met toepassing van de Arbeidswet van 16 maart 1971, worden gelijkgesteld met periodes waarvoor het personeelslid het salaris volledig heeft ontvangen.

**Art. 100.** De eindejaarstoelage wordt uiterlijk tijdens de maand december van het in aanmerking te nemen jaar in één keer uitbetaald.

### HOOFDSTUK 3. — *De onregelmatige prestaties*

#### *Afdeling 1. — Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen*

**Art. 101.** Deze afdeling is niet van toepassing op :

1° de secretaris van het OCMW en de financieel beheerder van het OCMW;

2° de personeelsleden van niveau A.

**Art. 102.** § 1. Naast de wettelijk voorgeschreven inhaalrust krijgt het personeelslid :

1° per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur ofwel :

a) één kwartier extra inhaalrust;

b) een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 25 % van het uursalaris;

2° per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een feestdag ofwel :

a) één uur extra inhaalrust;

b) een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 100 % van het uursalaris;

3° per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag ofwel :

a) extra inhaalrust van maximaal één uur;

b) een toeslag op het uursalaris van maximaal 100 % van het uursalaris.

Als berekeningsbasis voor de toeslag geldt het bruto-uursalaris, eventueel verhoogd met de hard- of standplaatstoelage, de toelage voor het waarnemen van een hogere functie of de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering.

§ 2. De extra inhaalrust of de toeslag voor prestaties op zaterdag bedraagt in voorkomend geval nooit meer dan de extra inhaalrust of de toeslag voor prestaties op zondag.

In voorkomend geval kan de raad niet afwijken van de bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel over de cumulatie van de extra inhaalrust of de toeslag voor nachtprestaties enerzijds, met de extra inhaalrust of de toeslag voor prestaties op zaterdagen, zondagen of feestdagen anderzijds.

#### *Afdeling 2. — Onregelmatige prestaties van sommige personeelscategorieën in de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen*

**Art. 103.** De salarisbijslag en uurtoeslagen voor onregelmatige prestaties die sommige personeelscategorieën in de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen krijgen, zijn nooit cumuleerbaar met de toeslagen vermeld in artikel 102. Die salarisbijslag en uurtoeslagen worden wat de bedragen en voorwaarden betreft, toegekend in overeenstemming met de onderrichtingen van de federale financierende overheid.

#### *Afdeling 3. — De overuren*

**Art. 104.** Deze afdeling is niet van toepassing op de secretaris en de financieel beheerder van het OCMW.

Deze afdeling is evenmin van toepassing op de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van de Arbeidswet van 16 maart 1971 vallen.

**Art. 105.** § 1. Onder overuren worden verstaan de uitzonderlijke prestaties die op verzoek van het bestuur geleverd worden boven op de uren die op grond van de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis door het personeelslid gepresteerd worden.

Het personeelslid dat overuren presteert, krijgt compenserende inhaalrust binnen de termijn, bepaald in de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector. De compenserende inhaalrust is gelijk aan de duur van de overuren.

§ 2. Als over een periode van vier maanden de gemiddelde arbeidstijd groter is dan 38 uur per week voor voltijdse prestaties of dan de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis bij deeltijdse prestaties, wordt aan het personeelslid boven op het uursalaris ofwel overloon betaald in de vorm van een toeslag, ofwel extra inhaalrust toegekend. De raad kan voor de keuze tussen overloon in de vorm van een toeslag enerzijds en extra inhaalrust anderzijds afwijken van de keuze die de gemeenteraad daarover heeft vastgesteld in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Het overloon of de extra inhaalrust bedraagt voor alle niveaus behalve voor niveau A :

1° een toeslag van 25 % per uur voor overuren op weekdays tussen 6 en 22 uur;

2° een toeslag van maximaal 25 % per uur voor overuren op weekdays tussen 22 en 6 uur;

3° een toeslag van maximaal 25 % per uur voor overuren op zaterdagen tussen 0 en 24 uur;

4° een toeslag van maximaal 25 % per uur voor overuren op zondagen of reglementaire feestdagen tussen 0 en 24 uur.

Als berekeningsbasis voor het overloon geldt het bruto-uursalaris, eventueel verhoogd met de hard- of standplaatstoelage, de toelage voor het waarnemen van een hogere functie of de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering.

§ 3. Als het personeelslid gedurende een periode van vier maanden overuren gepresteerd heeft op verschillende tijdstippen als vermeld in punt 1° tot en met 4°, en het totaal aan gepresteerde overuren binnen die periode van vier maanden niet heeft kunnen compenseren met inhaalrust, geniet het voor de nog resterende overuren het meest gunstige overloon of de meest gunstige regeling van extra inhaalrust, vastgesteld met toepassing van paragraaf 2, tweede lid.

§ 4. Aan het personeelslid van niveau A wordt voor elk overuur een uursalaris uitbetaald als over een periode van vier maanden de gemiddelde arbeidstijd groter is dan 38 uur per week voor voltijdse prestaties of dan de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis bij deeltijdse prestaties.

**Art. 106.** De raad kan bepalen dat het personeelslid dat onvoorzien buiten zijn arbeidstijdregeling of permanentieplicht opgeroepen wordt voor een dringend werk, per oproep een verstoringstoelage ontvangt. De verstoringstoelage bedraagt minimaal twee keer en maximaal vier keer het uurloon.

Als berekeningsbasis voor het uurloon geldt het bruto-uursalaris, eventueel verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, de toelage voor het waarnemen van een hogere functie of de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering.

De verstoringstoelage kan gecumuleerd worden met de toeslag voor overuren, vermeld in artikel 105.

#### HOOFDSTUK 4. — *De andere toelagen*

##### *Afdeling 1. — De toelage voor het waarnemen van een hogere functie*

**Art. 107.** Als de raad in navolging van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel in een stelsel van waarneming van een hogere functie voorziet, dan kan hij bepalen dat het vast aangestelde statutaire personeelslid dat tijdelijk een hogere functie waarneemt, daarvoor een toelage krijgt op voorwaarde dat de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarvoor eveneens in de toekenning van een toelage voorziet. De waarnemingstoelage wordt dan toegekend in dezelfde omstandigheden, onder dezelfde voorwaarden en volgens dezelfde regels als bepaald in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

De raad kan geen waarnemingstoelage invoeren als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor de waarneming van een hogere functie niet in de toekenning van een dergelijke toelage voorziet.

##### *Afdeling 2. — De gevarentoelage*

**Art. 108.** De raad kan een gevarentoelage vaststellen die toegekend wordt onder de voorwaarden, vermeld in artikel 109 en 110, voor werkzaamheden als vermeld in artikel 109, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel niet voorziet in een gevarentoelage omdat er geen werkzaamheden uitgevoerd worden als vermeld in artikel 109, en er bij het OCMW wel werkzaamheden uitgevoerd worden als vermeld in artikel 109.

De raad stelt een gevarentoelage vast als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voorziet in de toekenning van een gevarentoelage en als er bij het OCMW eveneens werkzaamheden uitgevoerd worden als vermeld in artikel 109. De raad kan in dat geval niet afwijken van de bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel over de bedragen van de gevarentoelage voor occasionele werken als vermeld in artikel 110, § 1, en voor permanente werkzaamheden als vermeld in artikel 110, § 2.

De raad kan geen gevarentoelage invoeren voor werkzaamheden als vermeld in artikel 109, als dergelijke werkzaamheden ook bij de gemeente uitgevoerd worden en de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarvoor niet in de toekenning van een gevarentoelage voorziet.

**Art. 109.** Voor de gevarentoelage komen de werkzaamheden in aanmerking, waarbij de mate van gevaar, hinder of ongezondheid bij normale uitvoering ervan aanzienlijk toeneemt door de bijzondere omstandigheden van fysieke werkdruk waarin ze uitgevoerd moeten worden, of door het gebruik van schadelijke of gevaarlijke stoffen. Het uitvoerend orgaan van het bestuur somt in een afzonderlijke lijst de werkzaamheden op die aan die criteria beantwoorden en die in aanmerking komen voor de gevarentoelage.

**Art. 110.** § 1. Het personeelslid dat occasioneel een werk uitvoert dat opgenomen is in de lijst, vermeld in artikel 109, ontvangt een gevarentoelage, waarvan het maximale bedrag bepaald wordt als volgt :

aantal uren gevaarlijk werk per maand	bedrag van de gevarentoelage
minder dan 7 uur	1,10 euro per uur tegen 100 %
Van 7 tot 25 uur	1,20 euro per uur tegen 100 %
meer dan 25 uur	1,25 euro per uur tegen 100 %

§ 2. De raad kan bepalen dat aan het personeelslid dat permanent werkzaamheden als vermeld in artikel 109 uitvoert, een jaartoelage wordt toegekend. Het bedrag van die jaartoelage is gelijk aan maximaal 10 % van de 13de salaristrap van salarisschaal E2 tegen 100 %.

##### *Afdeling 3. — De permanentietoelage*

**Art. 111.** De raad kan een permanentietoelage vaststellen voor het personeelslid van het OCMW dat wordt aangewezen om zich buiten de normale diensturen thuis beschikbaar te houden voor interventies, als er bij de gemeente geen wachtdiensten georganiseerd worden die daar aanleiding toe zouden geven.

De raad kan een permanentietoelage vaststellen als er zowel bij de gemeente als bij het OCMW wachtdiensten, als vermeld in het eerste lid, georganiseerd worden, en de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarvoor eveneens in de toekenning van een permanentietoelage voorziet.

De raad kan geen permanentietoelage invoeren voor permanentiediensten, als vermeld in het eerste lid, als de gemeente ook permanentiediensten organiseert en de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel niet in de toekenning van een permanentietoelage voor dergelijke diensten voorziet.

De secretaris en de financieel beheerder van het OCMW komen niet in aanmerking voor een permanentietoelage.

**Art. 112.** Het bedrag van de permanentietoelage, vermeld in artikel 111, eerste lid, bedraagt 2,01 euro tegen 100 % voor elk uur dat werkelijk aan de permanentie wordt besteed. Dat bedrag is gekoppeld aan de gezondheidsindex.

*Afdeling 4. — De mandaattoelage*

**Art. 113.** De raad kan een mandaattoelage vaststellen voor de uitoefening van een mandaat als vermeld in artikel 8, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel niet in een mandaatstelsel voorziet. De mandaattoelage bedraagt in dat geval maximaal 5 % van het geïndexeerde brutosalaris van de mandaathouder. De mandaattoelage wordt maandelijks samen met het salaris betaald.

De raad stelt een mandaattoelage vast, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel in een mandaatstelsel en in de toekenning van een mandaattoelage voorziet. In dat geval wordt de mandaattoelage onder dezelfde voorwaarden en voor hetzelfde percentage als bepaald in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, toegekend.

De raad kan geen mandaattoelage invoeren als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel wel in een mandaatstelsel voorziet, maar niet in de toekenning van een mandaattoelage.

*Afdeling 5. — De toelage voor opdrachthouderschap*

**Art. 114.** De raad kan een toelage voor opdrachthouderschap vaststellen als de raad in navolging van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel in een stelsel van opdrachthouderschap voorziet en als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daaraan eveneens de toekenning van een toelage verbindt.

In voorkomend geval stelt de raad de regels voor het opdrachthouderschap vast in overeenstemming met de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. De toelage is gelijk aan de toelage die het personeelslid zou ontvangen als het een functie van de naasthogere graad, zoals vastgesteld in artikel 7, zou waarnemen. De toelage wordt maandelijks samen met het salaris betaald.

De raad kan geen toelage voor opdrachthouderschap invoeren, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarin niet voorziet.

*Afdeling 6. — De functioneringstoelage en de managementstoelage*

**Art. 115.** De raad stelt de toekenning van een functioneringstoelage en van een managementstoelage als positief gevolg van de evaluatie vast, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel eveneens voorziet in de toekenning van een functioneringstoelage of een managementstoelage als positief gevolg van de evaluatie. In dat geval gelden dezelfde voorwaarden en hetzelfde percentage van het geïndexeerde brutojaarsalaris als vastgesteld in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

De raad kan geen functioneringstoelage of managementstoelage als gevolg van de evaluatie invoeren, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarin niet voorziet.

*HOOFDSTUK 5. — De vergoeding voor reis- en verblijfkosten*

*Afdeling 1. — Algemene bepalingen*

**Art. 116.** Een dienstreis is de verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf bepaalde bestemming in opdracht of op uitnodiging van de bevoegde hiërarchische meerdere van het personeelslid.

**Art. 117.** Het uitvoerend orgaan van het bestuur of, als de raad in het kader van het dagelijks personeelsbeheer het hoofd daartoe gemachtigd heeft, het hoofd van het personeel, geeft toestemming voor dienstreizen. Hetzelfde orgaan beslist welk vervoermiddel functioneel en financieel het meest verantwoord is.

**Art. 118.** De raad werkt nadere procedureregels uit voor de indiening en vergoeding van door het personeelslid gemaakte, noodzakelijke en bewezen kosten voor een dienstreis.

*Afdeling 2. — De vergoeding voor reiskosten*

**Art. 119.** § 1. Het personeelslid dat voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruikmaakt, heeft op 1 januari 2007 recht op een vergoeding van 0,2903 euro per kilometer. De kilometervergoeding dekt alle kosten die gepaard gaan met het gebruik van het eigen motorvoertuig, met uitzondering van de parkeerkosten. Onder motorvoertuig wordt verstaan : een auto, motorfiets of bromfiets.

Bij carpooling wordt de vergoeding voor de bestuurder verhoogd met een bedrag dat op 1 januari 2007 gelijk is aan 0,1452 euro, als die verhoging in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel is vastgesteld. De meereizende personeelsleden hebben geen recht op een kilometervergoeding.

Het personeelslid heeft recht op de terugbetaling van eventuele parkeerkosten.

Het personeelslid dat voor dienstreizen van de eigen fiets gebruikmaakt, ontvangt 0,15 euro per kilometer.

§ 2. Als het personeelslid een reizende functie uitoefent, kan de vergoeding voor het gebruik van zijn privévoertuig uit een forfaitaire vergoeding bestaan. De raad bepaalt het bedrag van de vergoeding en de voorwaarden waaraan het personeelslid moet voldoen voor de toekenning ervan, in voorkomend geval, in overeenstemming met de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

§ 3. De bedragen van de kilometervergoeding en de forfaitaire vergoeding worden jaarlijks op 1 juli automatisch aangepast aan het algemene indexcijfer van de consumptieprijs door de van kracht zijnde bedragen te vermenigvuldigen met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het consumptie-indexcijfer van de maand mei van het voorgaande jaar en de teller gelijk is aan het consumptie-indexcijfer van de maand mei van het lopende jaar.

**Art. 120.** Voor dienstreizen met het openbaar vervoer of per vliegtuig worden de reële kosten vergoed die het personeelslid bewijst.

*Afdeling 3. — De hotel- en dagvergoeding*

**Art. 121.** Het personeelslid kan een hotel- en dagvergoeding krijgen voor dienstreizen onder de voorwaarden die de raad bepaalt. De raad bepaalt de voorwaarden, in voorkomend geval, in overeenstemming met de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Het personeelslid dat een dienstreis met overnachting maakt, heeft recht op vergoeding van de kosten voor kamer en ontbijt, maaltijden en eventuele andere kosten. Het personeelslid dient voor alle gemaakte kosten de originele bewijsstukken in.

HOOFDSTUK 6. — *De sociale voordelen**Afdeling 1. — De maaltijdcheques*

**Art. 122.** Het personeelslid heeft recht op maaltijdcheques, die op jaarbasis voor ten minste 497,47 euro ten laste vallen van het bestuur.

Bij onvolledige prestaties of prestaties die niet geleverd zijn gedurende het werkjaar, wordt het bedrag op jaarbasis, vermeld in het eerste lid, pro rata verminderd.

In afwijking van het eerste lid, is de toekenning van maaltijdcheques voor de personeelsleden van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen facultatief.

*Afdeling 2. — De hospitalisatieverzekering*

**Art. 123.** § 1. Het OCMW sluit een collectieve hospitalisatieverzekering af voor :

1° de statutaire personeelsleden;

2° de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

De OCMW-besturen nemen de premie voor de hospitalisatieverzekering voor de personeelsleden, vermeld in punt 1° en 2°, die voltijds of halftijds werken, volledig ten laste.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 kan de raad bepalen dat :

1° de verzekeringspremie voor de personeelsleden die minder dan halftijds werken, slechts gedeeltelijk ten laste wordt genomen;

2° een hospitalisatieverzekering wordt afgesloten voor sommige contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

§ 3. Voor de toepassing van paragraaf 2, 1° en 2°, is de raad gebonden aan de keuzes en aan de eventuele regels daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

**Art. 124.** De raad is gebonden aan de keuze in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel om al dan niet een hospitalisatieverzekering aan te bieden aan de gepensioneerde personeelsleden of aan de gezinsleden van de personeelsleden en, in voorkomend geval, aan de regels daarover.

**Art. 125.** Het OCMW informeert de personeelsleden over de toepassingsvoorwaarden van de hospitalisatieverzekering.

*Afdeling 3. — De vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer*

**Art. 126.** Bij het gebruik van de trein voor de verplaatsing van en naar het werk wordt het personeelslid voor de kosten van het sociale abonnement vergoed in overeenstemming met de geldende wettelijke bepalingen daarover.

Als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel in afwijking van het eerste lid bepaalt dat het treinabonnement voor een hoger bedrag of volledig ten laste wordt genomen door het bestuur, dan neemt de raad die bepalingen over.

Als het personeelslid in eerste klasse reist, betaalt het zelf de supplementaire kosten daarvoor.

De raad bepaalt de mate waarin het bestuur de kosten voor het gebruik van de bus, de tram of de metro voor de verplaatsing van en naar het werk vergoedt in overeenstemming met de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

**Art. 127.** De raad is gebonden aan de keuze in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel om al dan niet een fietsvergoeding toe te kennen aan het personeelslid dat de verplaatsing van en naar het werk volledig of gedeeltelijk met de fiets aflegt. Als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voorziet in de toekenning van een dergelijke fietsvergoeding, dan stelt de raad de regels voor de toekenning van de fietsvergoeding en het bedrag van de fietsvergoeding vast in overeenstemming met de regels en het bedrag daarvoor in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

**Art. 128.** Het personeelslid dat minstens 66 % arbeidsongeschikt is, ontvangt een vergoeding voor de verplaatsing van en naar het werk met de wagen. Die vergoeding is gelijk aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse over dezelfde afstand.

*Afdeling 4. — De begrafenisvergoeding*

**Art. 129.** Als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel bepaalt dat een vergoeding wordt toegekend voor de begrafenis van het personeelslid, dan neemt de raad de toekenning daarvan en de regels daarvoor zonder afwijking over. De begrafenisvergoeding kan echter niet toegekend worden als de toekenning niet vastgesteld is in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

HOOFDSTUK 7. — *De vergoeding van de conciërge*

**Art. 130.** De conciërge geniet voor zijn verplichtingen als conciërge een van de volgende voordelen :

1° de kosteloze huisvesting in een woning die aan de hedendaagse comfortnormen voldoet met gratis verwarming en verlichting, als voordelen in natura;

2° een toelage voor de prestaties van conciërge.

De raad bepaalt de keuze ter zake en regelt bij de keuze voor de toekenning van de toelage, vermeld in punt 2°, het bedrag en de toekenningsvoorwaarden, in voorkomend geval, in overeenstemming met de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

**TITEL 6. — Verloven en afwezigheden****HOOFDSTUK 1. — Algemene bepalingen**

**Art. 131.** Deze titel is uitsluitend van toepassing op het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet.

**Art. 132.** § 1. Het statutaire personeelslid bevindt zich geheel of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden :

1° dienstactiviteit;

2° non-activiteit.

Het vast aangestelde statutaire personeelslid kan zich ook in een toestand van beschikbaarheid bevinden.

§ 2. Het statutaire personeelslid is bij verlof of afwezigheid in dienstactiviteit, als het op dat ogenblik het recht op het salaris behoudt.

Het statutaire personeelslid is in non-activiteit bij verlof of afwezigheid, als het op dat ogenblik geen recht heeft op zijn salaris, tenzij in de gevallen die anders bepaald zijn in deze titel.

§ 3. De raden kennen aan het statutaire personeelslid een gelijkstelling met dienstactiviteit toe voor de verloven of afwezigheden waarvoor een dergelijke gelijkstelling is vastgesteld in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

**Art. 133.** Het vast aangestelde statutaire personeelslid kan niet in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing worden gesteld of gehouden als het aan de voorwaarden voldoet om met pensioen te gaan, al dan niet op eigen verzoek.

**Art. 134.** Het statutaire personeelslid dat zonder toestemming of geldige reden, en ook niet ten gevolge van de toepassing van een tuchtstraf of van een andere administratieve maatregel, afwezig is, bevindt zich in een toestand van non-activiteit, tenzij in geval van overmacht.

**Art. 135.** In afwijking van artikel 134 is het personeelslid in actieve dienst als het deelneemt aan een georganiseerde werkonderbreking en verliest het enkel zijn recht op salaris voor de duur van de afwezigheid.

**Art. 136.** De raad bepaalt de algemene regels voor de aanvraagtermijnen, de aanvraagprocedure, de toekenning, de mogelijkheid tot opzegging en de opzeggingstermijnen van de verloven. Onverminderd de individuele rechten van het personeelslid wordt bij de toekenning van verloven afgewogen of de continuïteit en de kwaliteit van de openbare dienstverlening gehandhaafd blijven.

**Art. 137.** Voor personeelsleden met een specifieke arbeidsregeling kan de raad, indien nodig, omrekeningsregels vaststellen voor bepaalde in werkdagen uitgedrukte verloven of ziektecontingenten zonder dat het totale aantal toegekende dagen per soort verlof overschreden wordt. De omrekeningsregels worden vastgesteld in overeenstemming met de omrekeningsregels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, als die in dergelijke regels voorziet.

**HOOFDSTUK 2. — De jaarlijkse vakantiedagen en de feestdagen**

**Art. 138.** § 1. Het personeelslid heeft jaarlijks recht op een aantal werkdagen betaalde vakantie. Het aantal werkdagen betaalde vakantie bedraagt zesentwintig dagen voor een volledig arbeidsjaar.

De raad stelt de nadere regels voor de opname van de vakantiedagen vast.

§ 2. Elke periode met recht op salaris geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen, rekening houdend met de prestatieregeling.

Als een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, worden zijn vakantiedagen in evenredige mate verminderd.

Het aantal vakantiedagen wordt verminderd in verhouding tot het aantal onbezoldigde verlofdagen dat wordt opgenomen.

§ 3. De raad regelt de volgende aangelegenheden in overeenstemming met de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel :

1° de eventuele gelijkstelling van periodes met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering of met recht op een wachtgeld, met periodes die recht geven op jaarlijkse vakantiedagen;

2° de rechten van het statutaire personeelslid dat ziek wordt voor de aanvang van een aangevraagde en toegestane vakantie, of tijdens de vakantie.

**Art. 139.** Met behoud van de toepassing van de wet betreffende de feestdagen van 4 januari 1974 en het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, heeft het personeelslid betaalde vakantie op de volgende feestdagen : 1 januari, paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december.

Het personeelslid heeft, in overeenstemming met de bepalingen van het decreet van 7 mei 2004 houdende invoering van 11 juli als Vlaamse vakantiedag, ook betaalde vakantie op 11 juli.

De raad bepaalt de wijze waarop de vrije dagen, vermeld in het eerste en het tweede lid, die samenvallen met een zaterdag of zondag, vervangen worden door andere dagen.

**HOOFDSTUK 3. — Andere verloven en afwezigheden**

**Art. 140.** De raad stelt, rekening houdend met het dienstverband, de regels over de volgende aangelegenheden vast in overeenstemming met de regels daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel :

1° het bevallingsverlof en het opvangverlof;

2° het ziekteverlof;

3° in voorkomend geval, de beschikbaarheid;

4° het omstandigheidsverlof.

**Art. 141.** § 1. Met betrekking tot de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel over het verlof voor deeltijdse prestaties, het verlof voor opdracht en het onbetaalde verlof heeft de raad de volgende keuzemogelijkheden :

- 1° de raad neemt die verlofstelsels en de regels ervoor integraal over;
- 2° de raad neemt die verlofstelsels, en de regels ervoor over, maar beperkt het toepassingsgebied ervan of de duur ervan;
- 3° de raad neemt slechts een bepaald verlofstelsel over, al dan niet met aanpassing van het toepassingsgebied of de duur ervan;
- 4° de raad neemt die verlofstelsels niet over.

§ 2. Als een vast aangesteld statutair personeelslid binnen de diensten van het OCMW een contractuele betrekking opneemt, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een ander functie waaraan een proeftijd verbonden is, dan wordt voor maximaal de duur van het mandaat, de aanstelling of de proeftijd ambtshalve onbetaald verlof toegestaan.

De raad kan bepalen dat het vast aangestelde statutaire personeelslid dat een mandaat opneemt bij een ander bestuur, ambtshalve onbetaald verlof krijgt voor de duur van het mandaat, vermeld in artikel 9, eerste lid. Hij kan ook bepalen dat het onbetaalde verlof verlengbaar is bij een verlenging van het mandaat, vermeld in artikel 9, tweede lid.

**Art. 142.** § 1. Het personeelslid dat als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau, een stemopnemingsbureau, of een hoofdstembureau optreedt bij de verkiezingen, heeft recht op dienstvrijstelling :

- 1° de dag van de verkiezingen, als hij dan moest werken;
- 2° als lid van een hoofdstembureau : de nodige tijd om de bij de kieswetgeving voorgeschreven vergaderingen van de hoofdbureaus bij te wonen.

Het vrouwelijke personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd, en voor prenatale onderzoeken tijdens de diensturen gedurende de zwangerschap.

§ 2. De raad kan andere dienstvrijstellingen dan de dienstvrijstellingen vermeld in paragraaf 1, vaststellen, met dien verstande dat de regeling van de dienstvrijstellingen in geen enkel opzicht gunstiger mag zijn dan de regeling, vastgesteld in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

De raad bepaalt de algemene wijze waarop de dienstvrijstellingen aangevraagd en opgenomen worden.

#### DEEL 4. — SLOTBEPALINGEN

##### HOOFDSTUK 1. — *Opheffingsbepalingen*

**Art. 143.** Artikel 17 van het besluit van de Vlaamse Regering van 3 april 2009 houdende de uitvoering en inwerkingtreding van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende diverse bepalingen betreffende het personeel, de financiën en de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, wordt opgeheven.

**Art. 144.** De volgende regelingen worden opgeheven :

- 1° het koninklijk besluit van 9 maart 1977 tot vaststelling van de benoemingsvoorwaarden voor de maatschappelijk werkers in de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- 2° het koninklijk besluit van 6 maart 1978 tot vaststelling van het aantal mindervaliden die door de openbare centra voor maatschappelijk welzijn moeten worden tewerkgesteld.

##### HOOFDSTUK 2. — *Overgangsbepalingen*

###### *Afdeling 1. — Algemene bepaling*

**Art. 145.** § 1. Alle plaatselijke reglementaire bepalingen over de personeelsformatie, het mandaatstelsel en de rechtspositieregeling moeten uiterlijk op 1 juli 2011 met de bepalingen van dit besluit in overeenstemming gebracht zijn of opgeheven zijn. Die termijn geldt ook als uiterste termijn voor de overname van de overeenkomstige bepalingen uit de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, vermeld in artikel 104, § 4 en § 5, van het OCMW-decreet, voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet.

Zolang de raad de bepalingen, vermeld in het eerste lid, niet heeft uitgevoerd, blijven de bestaande plaatselijke reglementaire bepalingen over het mandaatstelsel en de rechtspositieregeling van kracht voor zover ze niet strijdig zijn met een andere wettelijke bepaling. Eventuele wijzigingen die voor 1 juli 2011 aangebracht worden aan die bestaande reglementaire bepalingen, moeten in overeenstemming zijn met de bepalingen van dit besluit en van artikel 104, § 4 en § 5, van het OCMW-decreet, voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, geldt de overgangstermijn tot 1 juli 2011 niet voor de bepalingen over het aantal dagen jaarlijkse vakantie en over de feestdagen in artikel 138, 139 en 156.

Als de personeelsformatie na de datum van inwerkingtreding van dit besluit en voor 1 juli 2011 gewijzigd wordt, dan wordt ze tegelijk volledig vastgesteld in overeenstemming met de bepalingen van deel 2, hoofdstuk 1 en 2.

###### *Afdeling 2. — Overgangsbepaling bij deel 2*

**Art. 146.** Als de rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel voorheen in navolging van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel in een mandaatstelsel voorzag, dan stelt de raad voor de mandaathouders in dienst op de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit, de overgangsbepalingen vast in overeenstemming met de overgangsbepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

###### *Afdeling 3. — Overgangsbepalingen bij deel 3*

###### Onderafdeling 1. — Geldelijke waarborgen

**Art. 147.** Het statutaire personeelslid in dienst dat na 1 januari 1994 op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel zijn vroegere salarisschaal, al dan niet aangevuld met een bepaalde toelage of bijslag, heeft behouden, behoudt die salarisschaal en die toelage of bijslag ook na de plaatselijke uitvoering van dit besluit, zolang die regeling gunstiger is dan de salarisschaal die het met toepassing van dit besluit zou hebben. De raad neemt de salarisschaal en de eventuele toelage of bijslag van het personeelslid in de overgangsregeling op in de plaatselijke rechtspositieregeling, evenals de organieke salarisschaal waarin het personeelslid ingeschaald werd.

**Art. 148.** Het statutaire personeelslid in dienst dat op het ogenblik van de plaatselijke uitvoering van dit besluit, voorheen op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel, een salarisschaal en een functionele loopbaan had die niet opgenomen zijn in artikel 77, behoudt die salarisschaal en functionele loopbaan zolang het aangesteld is in de graad waarmee die salarisschaal en die functionele loopbaan in de vorige plaatselijke rechtspositieregeling verbonden waren.

**Art. 149.** Het statutaire personeelslid in dienst dat voorheen op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel voorheen voor occasionele gevaarlijke of hinderlijke werken een toelageregeling genoot die gunstiger is dan de regeling, vermeld in artikel 109 en 110, behoudt die gunstiger regeling ook na de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit.

**Art. 150.** Het statutaire personeelslid in dienst dat op grond van de vroegere rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel een taalpremie kreeg, behoudt die taalpremie op persoonlijke titel zolang het in dienst is van dat OCMW.

**Art. 151.** De raad kan bepalen dat het statutaire personeelslid in dienst dat op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel voorheen een vergoeding heeft gekregen voor niet-gemotoriseerde verplaatsingen van en naar het werk, die vergoeding op persoonlijke titel behoudt, ook na de plaatselijke uitvoering van dit besluit, op voorwaarde dat de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel eveneens in een dergelijke overgangsbepaling voorziet.

**Art. 152.** In afwijking van artikel 93, eerste lid, kan de raad bepalen dat het statutaire personeelslid in dienst op de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit, dat op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel voorheen een andere toelage of vergoeding kreeg dan die welke vermeld worden in titel 5 of in deze afdeling, en die niet onder het toepassingsgebied valt van artikel 93, tweede lid, op persoonlijke titel die toelage of die vergoeding behoudt, ook na de plaatselijke uitvoering van dit besluit.

Onderafdeling 2. — De plaatselijke uitvoering van het besluit en diverse lopende procedures en periodes

**Art. 153.** Procedures van aanwerving, bevordering of interne personeelsmobiliteit die opgestart zijn voor de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit, worden afgewerkt in overeenstemming met de regels die van toepassing waren op het ogenblik dat ze werden opgestart.

**Art. 154.** De raad stelt de overgangsbepalingen met betrekking tot de lopende evaluatieperiode en met betrekking tot de eventuele wijziging van de gevolgen van de evaluatie op de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit voor het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, vast in overeenstemming met de overgangsbepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

**Art. 155.** De raad stelt de overgangsbepalingen voor verloven en afwezigheden die lopen op de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit voor het statutaire personeel in dienst dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, vast in overeenstemming met de overgangsbepalingen daarvoor in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

De raad stelt, in voorkomend geval, voor het statutaire personeelslid dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, de overgangsbepalingen over het wachtgeld voor de toestand van beschikbaarheid en over het aantal ziektedagen vast, in overeenstemming met de overgangsbepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Onderafdeling 3. Overgangsbepaling met betrekking tot de jaarlijkse vakantiedagen en de feestdagen

**Art. 156.** Het statutaire personeelslid in dienst dat behoort tot het personeel in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet, behoudt voor de verdere duur van de loopbaan bij het OCMW de regeling over het aantal dagen jaarlijkse vakantie, die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van kracht was, als dat aantal jaarlijkse vakantiedagen hoger is dan het aantal, vastgesteld in artikel 138.

Het statutaire personeelslid in dienst dat behoort tot het personeel in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet behoudt voor de verdere duur van de loopbaan bij het OCMW de regeling over het aantal feestdagen, die voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van kracht was, als dat aantal feestdagen op jaarbasis hoger is dan het aantal, vastgesteld in artikel 139.

HOOFDSTUK 3. — *Inwerkingtredingsbepalingen*

**Art. 157.** De volgende bepalingen van het OCMW-decreet treden in werking op 1 januari 2011 :

1° artikel 104;

2° artikel 115;

3° artikel 276, 49°, voor wat betreft het vijfde, zesde, zevende, achtste, en negende lid van artikel 42 van de wet van 8 juli 1976 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

4° artikel 277, 7°.

Artikel 277, 3° en 4°, treedt in werking op de dag die volgt op de bekendmaking van dit besluit in het *Belgisch Staatsblad*.

**Art. 158.** Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2011.

**Art. 159.** De Vlaamse minister, bevoegd voor de binnenlandse aangelegenheden, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 12 november 2010.

De minister-president van de Vlaamse Regering,  
K. PEETERS

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand,  
G. BOURGEOIS

## Bijlage 1

## Uitgewerkte salarisschalen

salarisschalen	A1a	A1b	A2a	A3a	A4a	A4b
minimum	21.850	23.100	24.050	26.300	26.300	27.950
maximum	34.000	35.250	36.200	38.450	38.450	40.100
verhoging	2x1x750	1x1x700	3x1x750	3x1x750	3x1x750	3x1x750
	1x1x700	2x1x750	2x3x1500	1x3x1450	1x3x1450	1x3x1500
	3x3x1500	2x3x1500	1x3x1450	3x3x1500	3x3x1500	1x3x1450
	1x3x1450	1x3x1450	2x3x1500	1x3x1450	1x3x1450	3x3x1500
	1x3x1500	2x3x1500	1x3x1250	2x3x1250	2x3x1250	1x3x1200
	2x3x1250	2x3x1250	1x3x1200			1x3x1250
0	21.850	23.100	24.050	26.300	26.300	27.950
1	22.600	23.800	24.800	27.050	27.050	28.700
2	23.350	24.550	25.550	27.800	27.800	29.450
3	24.050	25.300	26.300	28.550	28.550	30.200
4	24.050	25.300	26.300	28.550	28.550	30.200
5	24.050	25.300	26.300	28.550	28.550	30.200
6	25.550	26.800	27.800	30.000	30.000	31.700
7	25.550	26.800	27.800	30.000	30.000	31.700
8	25.550	26.800	27.800	30.000	30.000	31.700
9	27.050	28.300	29.300	31.500	31.500	33.150
10	27.050	28.300	29.300	31.500	31.500	33.150
11	27.050	28.300	29.300	31.500	31.500	33.150
12	28.550	29.750	30.750	33.000	33.000	34.650
13	28.550	29.750	30.750	33.000	33.000	34.650
14	28.550	29.750	30.750	33.000	33.000	34.650
15	30.000	31.250	32.250	34.500	34.500	36.150
16	30.000	31.250	32.250	34.500	34.500	36.150
17	30.000	31.250	32.250	34.500	34.500	36.150
18	31.500	32.750	33.750	35.950	35.950	37.650
19	31.500	32.750	33.750	35.950	35.950	37.650
20	31.500	32.750	33.750	35.950	35.950	37.650
21	32.750	34.000	35.000	37.200	37.200	38.850
22	32.750	34.000	35.000	37.200	37.200	38.850
23	32.750	34.000	35.000	37.200	37.200	38.850
24	34.000	35.250	36.200	38.450	38.450	40.100

salarisschalen	A5a	A5b	A6a	A6b	A7a	A7b
minimum	28.400	29.900	25.550	27.050	28.550	31.500
maximum	44.500	48.600	39.950	41.400	42.900	47.250
verhoging	3x1x1000	1x1x1100	3x1x1000	2x1x1000	1x1x950	1x1x1100
	1x3x1950	1x1x1150	1x3x1950	1x1x950	2x1x1000	1x1x1150
	2x3x2000	1x1x1100	1x3x2000	2x3x2000	1x3x2000	1x1x1100
	1x3x1950	1x3x2000	1x3x1500	1x3x1450	1x3x1950	1x3x2000
	2x3x1750	1x3x1950	1x3x1450	3x3x1500	3x3x1500	1x3x1950
	1x3x1700	2x3x2000	3x3x1500	1x3x1450	1x3x1450	2x3x2000
		1x3x2450			1x3x1500	1x3x1950
		1x3x2500				2x3x1250
		1x3x2450				
0	28.400	29.900	25.550	27.050	28.550	31.500
1	29.400	31.000	26.550	28.050	29.500	32.600
2	30.400	32.150	27.550	29.050	30.500	33.750
3	31.400	33.250	28.550	30.000	31.500	34.850
4	31.400	33.250	28.550	30.000	31.500	34.850
5	31.400	33.250	28.550	30.000	31.500	34.850
6	33.350	35.250	30.500	32.000	33.500	36.850
7	33.350	35.250	30.500	32.000	33.500	36.850
8	33.350	35.250	30.500	32.000	33.500	36.850
9	35.350	37.200	32.500	34.000	35.450	38.800
10	35.350	37.200	32.500	34.000	35.450	38.800
11	35.350	37.200	32.500	34.000	35.450	38.800
12	37.350	39.200	34.000	35.450	36.950	40.800
13	37.350	39.200	34.000	35.450	36.950	40.800
14	37.350	39.200	34.000	35.450	36.950	40.800
15	39.300	41.200	35.450	36.950	38.450	42.800
16	39.300	41.200	35.450	36.950	38.450	42.800
17	39.300	41.200	35.450	36.950	38.450	42.800
18	41.050	43.650	36.950	38.450	39.950	44.750
19	41.050	43.650	36.950	38.450	39.950	44.750
20	41.050	43.650	36.950	38.450	39.950	44.750
21	42.800	46.150	38.450	39.950	41.400	46.000
22	42.800	46.150	38.450	39.950	41.400	46.000
23	42.800	46.150	38.450	39.950	41.400	46.000
24	44.500	48.600	39.950	41.400	42.900	47.250

salarisschalen	A8a	A8b	A9a	A9b	A10a	A10b
minimum	30.250	31.500	35.950	38.100	37.200	44.650
maximum	46.000	47.250	51.600	54.550	52.850	59.500
verhoging	1x1x1150	1x1x1100	3x1x1000	3x1x1100	1x3x2500	1x3x1750
	2x1x1100	1x1x1150	1x3x2000	2x3x2000	1x3x2200	1x3x1700
	2x3x2000	1x1x1100	1x3x1950	1x3x1950	2x3x2250	2x3x1750
	1x3x1950	1x3x2000	2x3x2000	2x3x2000	1x3x2200	1x3x1700
	2x3x2000	1x3x1950	1x3x1950	1x3x1950	1x3x2250	1x3x1750
	1x3x1200	2x3x2000	1x3x2000	1x3x1250	2x3x1000	1x3x2250
	1x3x1250	1x3x1950	1x3x750			1x3x2200
		2x3x1250				
0	30.250	31.500	35.950	38.100	37.200	44.650
1	31.400	32.600	36.950	39.200	37.200	44.650
2	32.500	33.750	37.950	40.300	37.200	44.650
3	33.600	34.850	38.950	41.400	39.700	46.400
4	33.600	34.850	38.950	41.400	39.700	46.400
5	33.600	34.850	38.950	41.400	39.700	46.400
6	35.600	36.850	40.950	43.400	41.900	48.100
7	35.600	36.850	40.950	43.400	41.900	48.100
8	35.600	36.850	40.950	43.400	41.900	48.100
9	37.600	38.800	42.900	45.400	44.150	49.850
10	37.600	38.800	42.900	45.400	44.150	49.850
11	37.600	38.800	42.900	45.400	44.150	49.850
12	39.550	40.800	44.900	47.350	46.400	51.600
13	39.550	40.800	44.900	47.350	46.400	51.600
14	39.550	40.800	44.900	47.350	46.400	51.600
15	41.550	42.800	46.900	49.350	48.600	53.300
16	41.550	42.800	46.900	49.350	48.600	53.300
17	41.550	42.800	46.900	49.350	48.600	53.300
18	43.550	44.750	48.850	51.350	50.850	55.050
19	43.550	44.750	48.850	51.350	50.850	55.050
20	43.550	44.750	48.850	51.350	50.850	55.050
21	44.750	46.000	50.850	53.300	51.850	57.300
22	44.750	46.000	50.850	53.300	51.850	57.300
23	44.750	46.000	50.850	53.300	51.850	57.300
24	46.000	47.250	51.600	54.550	52.850	59.500

salarisschalen	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
minimum	17.300	18.850	19.550	19.950	21.400	21.500	21.550
maximum	23.350	26.450	29.150	29.750	32.500	34.600	35.600
verhoging	1x1x500	1x1x600	1x1x800	1x1x800	1x1x900	1x1x1.100	1x1x1.200
	5x2x500	1x2x650	1x2x750	1x2x850	1x2x950	1x2x1.050	2x2x1.150
	1x2x450	2x2x600	6x2x800	1x2x800	2x2x900	5x2x1.100	1x2x1.200
	4x2x500	1x2x650	1x2x750	1x2x850	1x2x950	1x2x1.050	3x2x1.150
	1x2x600	1x2x600	2x2x800	2x2x800	2x2x900	3x2x1.100	1x2x1.200
		1x2x650	1x2x900	1x2x850	1x2x950	1x1x1.100	2x2x1.150
		2x2x600		2x2x800	2x2x900		2x2x1.200
		1x2x650		1x2x850	1x2x950		
		1x2x600		2x2x800	1x2x1000		
		1x2x800					
0	17.300	18.850	19.550	19.950	21.400	21.500	21.550
1	17.800	19.450	20.350	20.750	22.300	22.600	22.750
2	17.800	19.450	20.350	20.750	22.300	22.600	22.750
3	18.300	20.100	21.100	21.600	23.250	23.650	23.900
4	18.300	20.100	21.100	21.600	23.250	23.650	23.900
5	18.800	20.700	21.900	22.400	24.150	24.750	25.050
6	18.800	20.700	21.900	22.400	24.150	24.750	25.050
7	19.300	21.300	22.700	23.250	25.050	25.850	26.250
8	19.300	21.300	22.700	23.250	25.050	25.850	26.250
9	19.800	21.950	23.500	24.050	26.000	26.950	27.400
10	19.800	21.950	23.500	24.050	26.000	26.950	27.400
11	20.300	22.550	24.300	24.850	26.900	28.050	28.550
12	20.300	22.550	24.300	24.850	26.900	28.050	28.550
13	20.750	23.200	25.100	25.700	27.800	29.150	29.700
14	20.750	23.200	25.100	25.700	27.800	29.150	29.700
15	21.250	23.800	25.900	26.500	28.750	30.200	30.900
16	21.250	23.800	25.900	26.500	28.750	30.200	30.900
17	21.750	24.400	26.650	27.300	29.650	31.300	32.050
18	21.750	24.400	26.650	27.300	29.650	31.300	32.050
19	22.250	25.050	27.450	28.150	30.550	32.400	33.200
20	22.250	25.050	27.450	28.150	30.550	32.400	33.200
21	22.750	25.650	28.250	28.950	31.500	33.500	34.400
22	22.750	25.650	28.250	28.950	31.500	33.500	34.400
23	23.350	26.450	29.150	29.750	32.500	34.600	35.600

salarisschalen	BV1	BV2	BV3	BV5	BV6	BV7
minimum	17.450	18.950	19.650	22.050	22.000	21.550
maximum	23.450	26.550	29.250	33.350	34.600	35.600
verhoging	1x1x450	1x1x650	1x1x800	1x1x950	1x1x1.050	1x1x1.200
	10x2x500	2x2x600	3x2x800	1x2x900	1x2x1.000	2x2x1.150
	1x2x550	1x2x650	1x2x750	5x2x950	5x2x1.050	1x2x1.200
		1x2x600	6x2x800	1x2x900	1x2x1.000	3x2x1.150
		1x2x650	1x2x850	4x2x950	3x2x1.050	1x2x1.200
		2x2x600			1x2x1.150	2x2x1.150
		1x2x650				2x2x1.200
		1x2x600				
		1x2x650				
		1x2x750				
0	17.450	18.950	19.650	22.050	22.000	21.550
1	17.900	19.600	20.450	23.000	23.050	22.750
2	17.900	19.600	20.450	23.000	23.050	22.750
3	18.400	20.200	21.250	23.900	24.050	23.900
4	18.400	20.200	21.250	23.900	24.050	23.900
5	18.900	20.800	22.050	24.850	25.100	25.050
6	18.900	20.800	22.050	24.850	25.100	25.050
7	19.400	21.450	22.850	25.800	26.150	26.250
8	19.400	21.450	22.850	25.800	26.150	26.250
9	19.900	22.050	23.600	26.750	27.200	27.400
10	19.900	22.050	23.600	26.750	27.200	27.400
11	20.400	22.700	24.400	27.700	28.250	28.550
12	20.400	22.700	24.400	27.700	28.250	28.550
13	20.900	23.300	25.200	28.650	29.300	29.700
14	20.900	23.300	25.200	28.650	29.300	29.700
15	21.400	23.900	26.000	29.550	30.300	30.900
16	21.400	23.900	26.000	29.550	30.300	30.900
17	21.900	24.450	26.800	30.500	31.350	32.050
18	21.900	24.450	26.800	30.500	31.350	32.050
19	22.400	25.150	27.600	31.450	32.400	33.200
20	22.400	25.150	27.600	31.450	32.400	33.200
21	22.900	25.800	28.400	32.400	33.450	34.400
22	22.900	25.800	28.400	32.400	33.450	34.400
23	23.450	26.550	29.250	33.350	34.600	35.600

salarisschalen	C1	C2	C3	C4	C5
minimum	13.550	14.250	15.900	18.550	20.400
maximum	21.950	22.800	24.800	26.550	29.300
verhoging	1x1x600	1x1x550	1x1x650	1x1x550	1x1x600
	1x2x600	9x2x600	2x2x600	1x2x600	1x2x600
	1x2x550	1x2x550	1x2x650	2x2x550	1x2x650
	8x2x600	2x2x600	1x2x600	1x2x600	1x2x600
	1x2x550	1x2x850	1x2x650	1x2x550	1x2x650
	1x2x600		2x2x600	1x2x600	2x2x600
	1x2x700		1x2x650	2x2x550	1x2x650
			1x2x600	1x2x600	2x2x600
			1x2x650	1x2x550	1x2x650
			2x2x600	1x2x600	1x2x600
			1x2x850	1x2x550	1x2x650
				1x2x600	1x2x850
0	13.550	14.250	15.900	18.550	20.400
1	14.150	14.800	16.550	19.100	21.000
2	14.150	14.800	16.550	19.100	21.000
3	14.750	15.400	17.150	19.700	21.600
4	14.750	15.400	17.150	19.700	21.600
5	15.300	16.000	17.750	20.250	22.250
6	15.300	16.000	17.750	20.250	22.250
7	15.900	16.600	18.400	20.800	22.850
8	15.900	16.600	18.400	20.800	22.850
9	16.500	17.200	19.000	21.400	23.500
10	16.500	17.200	19.000	21.400	23.500
11	17.100	17.800	19.650	21.950	24.100
12	17.100	17.800	19.650	21.950	24.100
13	17.700	18.400	20.250	22.550	24.700
14	17.700	18.400	20.250	22.550	24.700
15	18.300	19.000	20.850	23.100	25.350
16	18.300	19.000	20.850	23.100	25.350
17	18.900	19.600	21.500	23.650	25.950
18	18.900	19.600	21.500	23.650	25.950
19	19.500	20.200	22.100	24.250	26.550
20	19.500	20.200	22.100	24.250	26.550
21	20.100	20.750	22.750	24.800	27.200
22	20.100	20.750	22.750	24.800	27.200
23	20.650	21.350	23.350	25.400	27.800
24	20.650	21.350	23.350	25.400	27.800
25	21.250	21.950	23.950	25.950	28.450
26	21.250	21.950	23.950	25.950	28.450
27	21.950	22.800	24.800	26.550	29.300

salarisschalen	D1	D2	D3	D4	D5
minimum	13.300	14.300	15.500	16.900	17.000
maximum	18.300	19.600	20.700	21.950	23.800
verhoging	1x1x350	1x1x350	1x1x350	1x1x350	1x1x300
	3x2x350	1x2x350	1x2x400	1x2x350	2x2x500
	1x2x300	1x2x400	1x2x350	1x2x300	1x2x300
	8x2x350	1x2x350	1x2x400	10x2x350	1x2x800
	1x2x500	1x2x400	2x2x350	1x2x550	1x2x500
		1x2x350	1x2x400		4x2x400
		1x2x400	1x2x350		1x2x500
		1x2x350	1x2x400		3x2x600
		1x2x400	1x2x350		
		2x2x350	1x2x400		
		1x2x400	1x2x350		
		1x2x350	1x2x400		
		1x2x500	1x2x350		
0	13.300	14.300	15.500	16.900	17.000
1	13.650	14.650	15.850	17.250	17.300
2	13.650	14.650	15.850	17.250	17.300
3	14.000	15.000	16.250	17.600	17.800
4	14.000	15.000	16.250	17.600	17.800
5	14.350	15.400	16.600	17.900	18.300
6	14.350	15.400	16.600	17.900	18.300
7	14.700	15.750	17.000	18.250	18.600
8	14.700	15.750	17.000	18.250	18.600
9	15.000	16.150	17.350	18.600	19.400
10	15.000	16.150	17.350	18.600	19.400
11	15.350	16.500	17.700	18.950	19.900
12	15.350	16.500	17.700	18.950	19.900
13	15.700	16.900	18.100	19.300	20.300
14	15.700	16.900	18.100	19.300	20.300
15	16.050	17.250	18.450	19.650	20.700
16	16.050	17.250	18.450	19.650	20.700
17	16.400	17.650	18.850	20.000	21.100
18	16.400	17.650	18.850	20.000	21.100
19	16.750	18.000	19.200	20.350	21.500
20	16.750	18.000	19.200	20.350	21.500
21	17.100	18.350	19.600	20.700	22.000
22	17.100	18.350	19.600	20.700	22.000
23	17.450	18.750	19.950	21.050	22.600
24	17.450	18.750	19.950	21.050	22.600
25	17.800	19.100	20.350	21.400	23.200
26	17.800	19.100	20.350	21.400	23.200
27	18.300	19.600	20.700	21.950	23.800

salarisschalen	E1	E2	E3
minimum	13.250	13.550	14.200
maximum	15.000	15.650	16.550
verhoging	1x1x100	1x1x150	1x1x150
	3x2x100	7x2x150	12x2x150
	1x2x150	1x2x100	1x2x400
	3x2x100	4x2x150	
	6x2x150	1x2x200	
0	13.250	13.550	14.200
1	13.350	13.700	14.350
2	13.350	13.700	14.350
3	13.450	13.850	14.500
4	13.450	13.850	14.500
5	13.550	14.000	14.650
6	13.550	14.000	14.650
7	13.650	14.150	14.800
8	13.650	14.150	14.800
9	13.800	14.300	14.950
10	13.800	14.300	14.950
11	13.900	14.450	15.100
12	13.900	14.450	15.100
13	14.000	14.600	15.250
14	14.000	14.600	15.250
15	14.100	14.750	15.400
16	14.100	14.750	15.400
17	14.250	14.850	15.550
18	14.250	14.850	15.550
19	14.400	15.000	15.700
20	14.400	15.000	15.700
21	14.550	15.150	15.850
22	14.550	15.150	15.850
23	14.700	15.300	16.000
24	14.700	15.300	16.000
25	14.850	15.450	16.150
26	14.850	15.450	16.150
27	15.000	15.650	16.550

Gezien om gevoegd te worden bij 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 de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositie-regeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Brussel, 12 november 2010.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

K. PEETERS

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en de Vlaamse Rand,

G. BOURGEOIS

## TRADUCTION

## AUTORITE FLAMANDE

F. 2010 — 4031

[C — 2010/35925]

**12 NOVEMBRE 2010. — Arrêté du Gouvernement flamand portant les conditions minimales pour le cadre organique et le régime de mandats du personnel des centres publics d'aide sociale et portant les conditions minimales pour certains aspects du statut de certains groupes du personnel des centres publics d'aide sociale**

Le Gouvernement flamand,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 20;

Vu le décret du 19 décembre 2008 relatif à l'organisation des centres publics d'aide sociale, notamment les articles 102, 104, 115, § 1<sup>er</sup> et § 2, et l'article 285, § 1<sup>er</sup>;

Vu l'arrêté royal du 9 mars 1977 déterminant les conditions de nomination des travailleurs sociaux dans les centres publics d'aide sociale;

Vu l'arrêté royal du 6 mars 1978 fixant les nombre de personnes handicapées que doivent occuper les centres publics d'aide sociale;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 3 avril 2009 portant exécution et entrée en vigueur du décret du 19 décembre 2008 relatif à l'organisation des centres publics d'aide sociale, et portant diverses dispositions relatives au personnel, aux finances et à l'organisation des centres publics d'aide sociale;

Vu le protocole n° 2010/1 du 19 juillet 2010 de la première section du comité des services publics provinciaux et locaux, sous-section Région flamande et Communauté flamande;

Vu l'accord du Ministre flamand chargé du budget, donné le 20 juillet 2010;

Vu l'avis du Conseil consultatif flamand pour les Affaires administratives, donné le 7 septembre 2010;

Vu l'avis n° 48.735/1 du Conseil d'Etat, rendu le 14 octobre 2010, par application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa premier, 1°, des lois sur le Conseil d'Etat coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre flamand des Affaires administratives, de l'Administration intérieure, de l'Intégration civique, du Tourisme et de la Périphérie flamande de Bruxelles;

Après délibération,

Arrête :

### PARTIE 1<sup>re</sup>. — DEFINITIONS COMMUNES

**Article 1<sup>er</sup>.** Dans le présent arrêté, on entend par :

1° CPAS : le centre public d'aide sociale;

2° le décret relatif aux CPAS : le décret du 19 décembre 2008 relatif à l'organisation des centres publics d'aide sociale;

3° conseil : le conseil de l'aide sociale;

4° autorité de désignation :

a) le conseil, pour le secrétaire du CPAS, le gestionnaire financier du CPAS et, le cas échéant, le médiateur;

b) le conseil pour les autres membres de personnel, parmi lesquels figurent, le cas échéant, également les autres membres de l'équipe de management que ceux visés au point a), à moins que le conseil ait délégué sa compétence au bureau permanent ou au secrétaire du CPAS, en application de l'article 105 du décret relatif aux CPAS;

5° grade : dénomination d'un groupe de fonctions équivalentes ou dénomination d'une fonction spécifique;

6° à temps plein : portant sur une prestation de trente-huit heures par semaine;

7° description de la fonction : la description du contenu et du profil de la fonction, dont les compétences;

8° compétences : les connaissances, aptitudes, caractéristiques de la personnalité et attitudes requises pour l'exercice d'une fonction;

9° le statut du personnel communal : le statut local du personnel de la commune servie par le centre public d'aide sociale, déterminé en application de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'aide sociale.

### PARTIE 2. — DISPOSITIONS RELATIVES AU CADRE ORGANIQUE, AU REGIME DE MANDATS ET AU RECRUTEMENT DE PERSONNES HANDICAPEES DU TRAVAIL

#### CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Champ d'application*

**Art. 2.** § 1<sup>er</sup>. Sauf stipulation contraire, cette partie s'applique aux groupes du personnel suivants :

1° le personnel du centre public d'aide sociale dans une fonction qui existe également à la commune servie par le centre public d'aide sociale, visé à l'article 104, § 1<sup>er</sup>, du décret relatif aux CPAS;

2° le personnel spécifique, visé à l'article 104, § 2, du décret relatif aux CPAS;

3° le secrétaire du CPAS et le gestionnaire financier du CPAS;

4° l'ensemble du personnel des institutions et services de traitements, de soins et de services du centre public d'aide sociale, dont le fonctionnement est basé sur le financement fédéral ou régional et sur des règles de fonctionnement et d'agrément y afférentes et l'ensemble du personnel engagé pour des activités exécutées principalement en concurrence avec d'autres intervenants sur le marché, visé à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS.

§ 2. Cette partie ne s'applique pas :

1° au personnel de l'hôpital, visé à l'article 218, § 3, du décret relatif aux CPAS;

2° aux clients du CPAS qui, en application de l'article 60, § 7, de la loi organique relative aux centres publics d'aide sociale du 8 juillet 1976, sont occupés temporairement dans un emploi au CPAS ou sont mis à disposition d'un tiers.

CHAPITRE 2. — *Le cadre organique*

**Art. 3.** Les dispositions du chapitre 2 ne s'appliquent pas au secrétaire du CPAS et pas non plus au gestionnaire financier du CPAS.

**Art. 4.** Le cadre organique mentionne le nombre d'emplois par grade. Ce nombre est exprimé en équivalents à temps plein.

**Art. 5.** § 1<sup>er</sup>. Le cadre organique indique, le cas échéant, la distinction entre les emplois statutaires d'une part et les emplois contractuels, institués en application de l'article 103, § 2, 3<sup>o</sup> à 9<sup>o</sup> inclus, du décret relatif aux CPAS, d'autre part.

Les emplois contractuels, visés à l'alinéa premier, comprennent tant les emplois permanents que les emplois temporaires institués pour des projets.

§ 2. Le cadre organique comprend, le cas échéant :

- 1<sup>o</sup> les emplois destinés à l'agence autonomisée interne;
- 2<sup>o</sup> les emplois statutaires occupés qui sont en surnombre ou qui font l'objet d'un autre classement en rangs au sein du cadre organique.

**Art. 6.** Les grades sont divisés en cinq niveaux. A l'exception des niveaux D et E, les niveaux correspondent à un diplôme requis d'un certain niveau d'enseignement.

Les niveaux et les diplômes ou certificats correspondants sont les suivants :

1<sup>o</sup> niveau A : soit un diplôme de master, soit un diplôme de l'enseignement universitaire ou un diplôme d'enseignement supérieur de deux cycles assimilé à l'enseignement universitaire;

2<sup>o</sup> niveau B : soit un diplôme de bachelor, soit un diplôme d'enseignement supérieur d'un cycle ou d'enseignement y assimilé;

3<sup>o</sup> niveau C : un diplôme d'enseignement secondaire ou d'enseignement y assimilé;

4<sup>o</sup> niveau D : aucun diplôme requis;

5<sup>o</sup> niveau E : aucun diplôme requis.

**Art. 7.** Par niveau, les grades sont classés hiérarchiquement en rangs. Chaque rang est indiqué par deux ou trois lettres. La majuscule indique le niveau, la minuscule situe le rang dans ce niveau. Les rangs indiquent le poids relatif des emplois au sein du niveau.

Les rangs par niveau sont les suivants :

1<sup>o</sup> au niveau A :

- a) pour le grade de base : Av;
- b) pour les grades supérieurs, en ordre ascendant : Ax, Ay et Az;
- c) pour les grades de base spécifiques de médecin et de pharmacien : Avb;
- d) pour les grades supérieurs spécifiques de médecin et de pharmacien, en ordre ascendant : Axb, Ayb;

2<sup>o</sup> au niveau B :

- a) pour le grade de base : Bv;
- b) pour le premier grade supérieur : Bx;
- c) le cas échéant, pour le grade supérieur de chef de service infirmier : By;
- d) pour le grade supérieur de directeur de maison de repos à ce niveau : Bz;

3<sup>o</sup> au niveau C :

- a) pour le grade de base : Cv;
- b) pour le grade supérieur : Cx;

4<sup>o</sup> au niveau D :

- a) pour le grade de base : Dv;
- b) pour le grade technique supérieur : Dx;

5<sup>o</sup> au niveau E : Ev.

Un emploi est situé dans un grade sur la base de la description de fonction.

CHAPITRE 3. — *Le régime de mandats**Section 1re. — Dispositions générales*

**Art. 8.** § 1<sup>er</sup>. Le régime de mandats, visé à l'article 104, § 7, du décret relatif aux CPAS, implique qu'un membre de personnel est chargé de l'exercice d'une fonction déterminée pour une période fixée au préalable.

§ 2. Deux types de fonctions peuvent être exercés par mandat :

- 1<sup>o</sup> les fonctions de secrétaire et de gestionnaire financier du CPAS;
- 2<sup>o</sup> des fonctions de niveau A ou B d'emplois statutaires du cadre organique.

Le conseil fixe la liste des fonctions auprès du CPAS pouvant être exercées par mandat ou qui sont exercées par mandat.

Seule une fonction vacante peut être exercée par mandat.

**Art. 9.** Le conseil fixe la durée de la période de mandat, étant entendu que la durée de la période de mandat ne peut être inférieure à sept ans pour les fonctions visées à l'article 8, § 2, 1<sup>o</sup>, et ne peut être inférieure à cinq ans pour les fonctions visées à l'article 8, § 2, 2<sup>o</sup>.

Le conseil décide si, à l'expiration de la période de mandat, le mandat est renouvelable ou non et fixe la durée de la prolongation.

**Art. 10.** § 1<sup>er</sup>. L'autorité de désignation fait une publication externe de la vacance d'emploi et lance un appel aux candidats conformément aux règles de la procédure de recrutement lorsque le mandat est ouvert aux personnes extérieures à l'administration.

L'autorité de désignation fait une publication interne et lance un appel aux candidats conformément aux règles de la procédure de promotion lorsque le pourvoi à la fonction de mandat se fait par promotion.

L'autorité de désignation fait une publication interne et lance un appel aux candidats conformément aux règles de la procédure de la mobilité interne du personnel lorsque le pourvoi à la fonction de mandat se fait par la mobilité interne du personnel.

§ 2. On entend par les règles de la procédure de recrutement, de la procédure de promotion et de la procédure de la mobilité interne du personnel, visées au paragraphe 1<sup>er</sup> :

1° les règles en la matière du statut du personnel communal lorsque le mandat est conféré dans un emploi qui existe également à la commune;

2° les règles en la matière du statut du personnel du CPAS pour le personnel visé à l'article 104, § 2 et § 6, du décret relatif aux CPAS, pour une fonction de mandat dans un emploi qui n'existe pas à la commune et dans une fonction telle que visée à l'article 8, § 2, 1°.

#### Section 2. — L'accès aux fonctions de mandat et la sélection

**Art. 11.** Pour avoir accès à une fonction de mandat vacante, le candidat doit :

1° répondre aux conditions et exigences suivantes, lorsque le pourvoi de la vacance d'emploi se fait par recrutement :

a) les conditions d'admission générales;

b) l'exigence relative à la connaissance de la langue, imposée par les lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966;

c) l'exigence relative au diplôme s'appliquant au niveau auquel se situe la fonction de mandat, et pour une fonction de mandat dans un grade supérieur du niveau A ou B, l'exigence relative au nombre minimal d'années d'expérience professionnelle pertinente;

d) les conditions de recrutement générales et spécifiques s'appliquant à la fonction de mandat;

2° répondre aux conditions et exigences suivantes, lorsque le pourvoi de la vacance d'emploi se fait par promotion :

a) les conditions d'admission générales;

b) les critères s'appliquant afin d'entrer en ligne de compte pour participer à une procédure de promotion, respectivement à un emploi qui existe également à la commune et à un emploi qui n'existe pas à la commune;

c) les conditions de promotion générales et spécifiques s'appliquant à cette fonction de mandat;

d) au besoin, l'exigence relative au diplôme;

3° répondre aux conditions et exigences suivantes, lorsque le pourvoi de la vacance d'emploi se fait par mobilité interne du personnel :

a) les conditions d'admission générales;

b) les critères s'appliquant afin d'entrer en ligne de compte pour participer à une procédure de mobilité interne du personnel, respectivement à un emploi qui existe également à la commune et à un emploi qui n'existe pas à la commune;

c) les conditions relatives à la mobilité interne du personnel s'appliquant à cette fonction de mandat;

d) au besoin, l'exigence relative au diplôme;

4° réussir aux épreuves de sélection pour la fonction de mandat, quel que soit le mode de pourvoi à la vacance d'emploi.

**Art. 12.** § 1<sup>er</sup>. Les dispositions relatives à la procédure de sélection du statut du personnel communal s'appliquent par analogie à la sélection pour une fonction de mandat dans un emploi qui existe également à la commune.

Les dispositions relatives à la procédure de sélection du statut du personnel du CPAS pour le personnel, visé à l'article 104, § 2 et § 6, du décret relatif aux CPAS, s'appliquent par analogie à la sélection pour une fonction de mandat dans un emploi qui n'existe pas à la commune.

§ 2. Les articles 42 et 43 s'appliquent par analogie lorsqu'une fonction de mandat telle que visée à l'article 8, § 2, 1°, est ouverte aux personnes extérieures à l'administration.

#### Section 3. — Régime, stage, rémunération et carrière fonctionnelle du mandataire

**Art. 13.** Le candidat sélectionné est désigné en régime statutaire à la fonction de mandat lorsqu'il est membre du personnel statutaire du CPAS, nommé à titre définitif.

Le candidat sélectionné est désigné en régime contractuel à la fonction de mandat lorsqu'il est membre du personnel contractuel du CPAS ou lorsqu'il est extérieur au CPAS.

**Art. 14.** Le conseil détermine la durée du stage pour les fonctions de mandat.

**Art. 15.** L'évaluation du stage d'un mandataire dans une fonction telle que visée à l'article 8, § 2, 1°, se déroule selon les règles fixées par le conseil en application de l'article 51, § 1<sup>er</sup>, 1°, et de l'article 52.

**Art. 16.** § 1<sup>er</sup>. Les règles relatives à l'évaluation du stage du membre de personnel statutaire en stage dans le statut du personnel communal s'appliquent par analogie à l'évaluation du stage du mandataire en régime statutaire dans une fonction qui existe également à la commune, à l'exception de la possibilité de prolongation du stage.

Le mandataire dans une telle fonction qui obtient une évaluation défavorable lors de l'évaluation finale du stage ou, lorsque le statut du personnel communal le prévoit, lors de l'évaluation intérimaire pendant le stage, est déchargé de son mandat.

§ 2. Les règles relatives à l'évaluation du stage du personnel, visées à l'article 104, § 2 et § 6, du décret relatif aux CPAS, dans le statut du personnel des CPAS s'appliquent par analogie à l'évaluation du stage du mandataire en régime statutaire dans une fonction qui n'existe pas à la commune, à l'exception de la possibilité de prolongation du stage.

Le mandataire dans une telle fonction qui obtient une évaluation défavorable lors de l'évaluation finale du stage ou, lorsque le statut du personnel des CPAS le prévoit, lors de l'évaluation intérimaire pendant le stage, est déchargé de son mandat.

**Art. 17.** Le mandataire dans une fonction telle que visée à l'article 8, § 2, 1°, bénéficie de l'échelle de traitement qui correspond à cette fonction.

Le mandataire dans une fonction telle que visée à l'article 8, § 2, 2°, bénéficie de la première échelle de traitement de la carrière fonctionnelle qui correspond à la fonction qu'il exerce par mandat, à moins que, selon le cas, il est inséré dans l'échelle de traitement correspondante de la carrière fonctionnelle sur la base d'ancienneté barémique, accordé en raison d'expérience professionnelle pertinente, sur la base du statut du personnel communal ou sur la base de l'article 85. Il a droit à la carrière fonctionnelle aux mêmes conditions que les membres du personnel non titulaires d'une fonction de mandat.

#### Section 4. — L'évaluation, la prolongation et la fin du mandat

**Art. 18.** § 1<sup>er</sup>. L'évaluation périodique du mandataire dans une fonction telle que visée à l'article 8, § 2, 1°, se déroule selon les règles fixées par le conseil en application des articles 50, 51, à l'exception du § 1<sup>er</sup>, 1°, et 52.

§ 2. Les règles relatives à l'évaluation durant la carrière et au recours contre l'évaluation dans le statut du personnel communal s'appliquent, à l'exception du licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle, par analogie à l'évaluation périodique d'un mandataire telle que visée à l'article 8, § 2, 2°, lorsque la fonction existe également à la commune.

Les règles relatives à l'évaluation durant la carrière et au recours contre l'évaluation dans le statut du personnel des CPAS pour le personnel, visé à l'article 104, § 2 et § 6, s'appliquent, à l'exception du licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle, par analogie à l'évaluation périodique d'un mandataire telle que visée à l'article 8, § 2, 2°, lorsque la fonction qu'il occupe n'existe pas à la commune.

**Art. 19.** Dans un délai fixé par le conseil avant l'expiration d'une période de mandat, le mandataire reçoit une évaluation finale de la période de mandat écoulée, compte tenu des évaluations pendant le mandat.

La désignation du mandataire qui a obtenu le résultat d'évaluation favorable, fixé par le conseil, pour l'évaluation finale de la période de mandat écoulée, est prolongée dans la mesure où le conseil a prévu la prolongation du mandat. Lors de la prolongation, les procédures de publication et de sélection ne s'appliquent pas.

Le mandataire qui obtient une évaluation défavorable lors d'une évaluation périodique ou lors de l'évaluation finale de la période de mandat, est déchargé de son mandat.

**Art. 20.** Lors de l'expiration ou de la fin du mandat, le membre du personnel statutaire nommé à titre définitif retourne au grade dans lequel il est nommé à titre définitif et, si possible, à sa fonction précédente.

Le membre du personnel contractuel déchargé du mandat ou duquel la période du mandat expire, est licencié de la fonction de mandat, conformément aux dispositions légales pour la cessation de contrats de travail.

**Art. 21.** Lorsqu'un mandataire, en application de l'article 20, alinéa premier, retourne à son grade précédent, les principes suivants s'appliquent :

1° l'ancienneté barémique acquise dans les échelles de traitement successives de la carrière fonctionnelle de la fonction de mandat est transférée aux échelles de traitement successives de la carrière fonctionnelle du membre du personnel avant le début de son mandat;

2° l'évaluation du membre du personnel effectuée avant le début du mandat, est maintenue.

**Art. 22.** Sans préjudice de l'application de l'article 19, alinéa trois, un mandataire statutaire est déchargé du mandat avant l'expiration de la période de mandat dans les cas suivants :

1° à sa demande;

2° pour un mandataire dans une fonction telle que visée à l'article 8, § 2, 2°, pour cause de désignation dans une autre fonction au sein du CPAS à la suite d'une procédure de recrutement ou de promotion ou d'une procédure de mobilité interne du personnel;

3° pour cause de réaffectation suite à :

a) la suppression de l'emploi, lorsque le membre du personnel ne conserve pas son emploi en régime transitoire et si le conseil n'a pas établi de système de disponibilité pour cause de suppression d'emploi;

b) une décision d'un service de santé compétent, estimant que le mandataire concerné n'est plus apte à exercer sa fonction ou une fonction du même grade, mais estimant qu'il est apte à exercer une fonction d'un grade inférieur;

4° pour cause de mise à la retraite.

#### CHAPITRE 4. — Le recrutement de personnes handicapées du travail

**Art. 23.** Au moins 2 % du nombre total des emplois au sein du CPAS sont pourvus par des personnes handicapées du travail, qui remplissent une des conditions suivantes :

1° elles sont enregistrées auprès de la « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap » (Agence flamande pour les Personnes handicapées), jadis le « Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap » (Fonds flamand pour l'Intégration sociale des Personnes handicapées);

2° elles sont reconnues en tant que personnes handicapées par le « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle);

3° elles sont admissibles à l'allocation de remplacement de revenus ou à une allocation d'intégration, octroyée à des personnes handicapées en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;

4° elles sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi d'avantages sociaux et fiscaux;

5° elles sont victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et peuvent certifier d'une incapacité de travail permanente d'au moins 66 % par une attestation du Fonds des Accidents du Travail, du Fonds des Maladies professionnelles ou du Service de Santé administratif ou son ayant cause dans le cadre de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public;

6° elles ont obtenu leur certificat ou diplôme le plus élevé dans l'enseignement secondaire spécial.

**Art. 24.** Le conseil détermine le nombre de fonctions, conformément au pourcentage visé à l'article 23. Les emplois du personnel infirmier et prestataire de soins ne sont pas comptés pour l'application de ce pourcentage. Il peut prévoir que des fonctions seront réservées aux personnes handicapées du travail afin d'atteindre le nombre déterminé. Pour ces fonctions réservées, l'autorité de désignation lance un appel aux candidats agréés par le biais du « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » et examine, en collaboration avec le « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding », quels candidats entrent en ligne de compte pour le recrutement.

**Art. 25.** Les candidats doivent remplir les conditions d'admission générales ainsi que les conditions de recrutement. Lors de l'application des épreuves de sélection, il est remédié aux obstacles liés au handicap par des adaptations raisonnables.

Le conseil peut déterminer que les candidats aux fonctions réservées, visées à l'article 24, doivent réussir à une procédure de sélection adaptée, axée sur la fonction.

### **PARTIE 3. — DISPOSITIONS RELATIVES A LA CARRIERE, AU SALAIRE, AUX ALLOCATIONS ET INDEMNITES ET AVANTAGES SOCIAUX, ET AUX CONGES ET ABSENCES**

#### **TITRE 1<sup>er</sup>. — Définitions et champ d'application**

**Art. 26.** Dans cette partie, on entend par :

1° l'organe exécutif de l'administration : le président du CPAS et, en application de l'article 59 du décret relatif aux CPAS, le vice-président;

2° le chef de personnel : le secrétaire du CPAS et, le cas échéant, le chef de l'agence autonomisée interne du CPAS;

3° le membre du personnel : tant le membre du personnel statutaire que le membre du personnel contractuel, visé à l'article 104, § 2, et/ou § 6, du décret relatif aux CPAS;

4° le membre du personnel statutaire : le membre du personnel, visé à l'article 104, § 2, et/ou § 6, du décret relatif aux CPAS, nommé à titre définitif en régime statutaire par décision unilatérale de l'autorité ou admis au stage en vue d'une nomination statutaire à titre définitif par décision unilatérale de l'autorité;

5° le membre du personnel statutaire en stage : le membre du personnel, visé à l'article 104, § 2, et/ou § 6, du décret relatif aux CPAS, admis au stage en vue d'une nomination statutaire à titre définitif par décision unilatérale de l'autorité;

6° le membre du personnel statutaire nommé à titre définitif : le membre du personnel, visé à l'article 104, § 2, et/ou § 6, du décret relatif aux CPAS, nommé à titre définitif en régime statutaire par décision unilatérale de l'autorité, également appelé « nommé à titre définitif » à la section 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;

7° le membre du personnel contractuel : le membre du personnel, visé à l'article 104, § 2, et/ou § 6, du décret relatif aux CPAS, engagé sous contrat de travail, conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

8° le membre du personnel contractuel en stage : le membre du personnel contractuel, visé à l'article 104, § 2, et/ou § 6, du décret relatif aux CPAS, en stage; portant sur une prestation de trente-huit heures par semaine;

10° allocation : un avantage pécuniaire que reçoit le membre du personnel qui fournit des prestations déterminées;

11° indemnité : une intervention financière en compensation des frais effectivement exposés par le membre du personnel;

12° avantages sociaux : tous les avantages en nature ou en espèces que les administrations octroient aux membres du personnel;

13° indice de santé : l'indice des prix qui est calculé pour l'application de l'article 2 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, confirmé par la loi du 30 mars 1994 portant dispositions sociales. Les allocations, indemnités et avantages sociaux à 100 % sont liés à l'indice-pivot 138,01.

**Art. 27.** § 1<sup>er</sup>. Sauf stipulation contraire, cette partie s'applique aux membres du personnel suivants :

1° le personnel spécifique des centres publics d'aide sociale, visé à l'article 104, § 2, du décret relatif aux CPAS;

2° l'ensemble du personnel des institutions et services de traitements, de soins et de services du centre public d'aide sociale, dont le fonctionnement est basé sur le financement fédéral ou régional et sur les règles de fonctionnement et d'agrément y afférentes et l'ensemble du personnel engagé pour des activités exécutées principalement en concurrence avec d'autres intervenants sur le marché, visé à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS.

Sauf disposition contraire, les dispositions pour le personnel spécifique visées à l'alinéa premier s'appliquent par analogie au secrétaire du centre public d'aide sociale et au gestionnaire financier du centre public d'aide sociale.

§ 2. En dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, 2°, les types de fonctions tels que définis à la réglementation de l'autorité flamande relative à l'agrément et au subventionnement des structures pour personnes handicapées s'appliquent au personnel d'une structure d'accueil, de traitement et d'accompagnement de personnes handicapées gérée par le CPAS. Pour ce personnel, on choisit les échelles de traitement du présent arrêté qui sont compatibles avec les normes d'agrément et de subventionnement visés.

En dérogation au § 1<sup>er</sup>, 2°, les types de fonctions tels que définis à la réglementation relative à l'agrément et au subventionnement des structures d'assistance spéciale à la jeunesse s'appliquent au personnel d'une structure d'assistance spéciale à la jeunesse gérée par le CPAS. Pour ce personnel, on choisit les échelles de traitement du présent arrêté qui sont compatibles avec les normes d'agrément et de subventionnement visés.

§ 3. Cette partie ne s'applique pas :

1° au personnel hospitalier, visé à l'article 218, § 3, du décret relatif aux CPAS;

2° aux clients du CPAS qui, en application de l'article 60, § 7, de la loi organique relative aux centres publics d'aide sociale du 8 juillet 1976, sont occupés temporairement dans un emploi au CPAS ou sont mis à disposition d'un tiers.

**TITRE 2. — Dispositions relatives à la carrière****CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — Les procédures pour pourvoir aux emplois**

**Art. 28.** § 1<sup>er</sup>. Sans préjudice de l'application des règles spécifiques par procédure, il est pourvu à un emploi vacant, quel que soit son classement en rang, de l'une des manières suivantes :

- 1° par une procédure de recrutement;
- 2° par une procédure de promotion;
- 3° par la procédure de mobilité interne du personnel;
- 4° par une combinaison des procédures, visées aux points 1° et 2°, 1° et 3°, 2° et 3° ou aux points 1°, 2° et 3°.

Lors de la procédure de recrutement, des personnes extérieures au CPAS et des personnes au service du CPAS sont invitées en même temps à poser leur candidature pour l'emploi.

Lors de la procédure de promotion et lors de la procédure de mobilité interne du personnel, seuls les membres du personnel au service du CPAS sont invités à poser leur candidature pour l'emploi.

§ 2. L'autorité de désignation déclare l'emploi vacant.

Lors de la déclaration de vacance de l'emploi, l'autorité de désignation détermine la procédure selon laquelle ou les procédures selon lesquelles il sera pourvu à l'emploi.

**Art. 29.** En dérogation à l'article 28, § 1<sup>er</sup>, alinéa premier, et § 2, alinéa deux, le conseil peut déterminer que certains emplois sont uniquement ou prioritairement pourvus :

- 1° par une procédure de promotion;
- 2° par une procédure de mobilité interne du personnel;
- 3° par la combinaison d'une procédure de promotion et de la procédure de mobilité interne du personnel;
- 4° par une procédure de promotion ou une procédure de mobilité interne du personnel.

Uniquement lorsque le conseil a fixé la possibilité de choix, visée au point 4°, l'autorité de désignation détermine laquelle des deux procédures est d'application.

**CHAPITRE 2. — Le recrutement****Section 1<sup>re</sup>. — Les conditions d'admission générales et les conditions de recrutement**

**Art. 30.** Afin d'avoir accès à une fonction auprès du CPAS, les candidats doivent répondre aux conditions d'admission générales. Le conseil détermine les conditions d'admission générales conformément aux dispositions en la matière dans le statut du personnel communal et, le cas échéant, compte tenu des exigences spécifiques légales ou réglementaires relatives au comportement adéquat et au contrôle de celui-ci pour avoir accès à certaines fonctions.

**Art. 31.** § 1<sup>er</sup>. Afin d'être éligible au recrutement, les candidats doivent :

1° répondre à l'exigence concernant la connaissance de la langue, imposée par les lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966;

2° réussir à la procédure de sélection.

§ 2. En outre, les candidats doivent :

1° pour les fonctions des grades de base des niveaux A, B et C : répondre à l'exigence relative au diplôme s'appliquant au niveau auquel se situe la fonction;

a) répondre à l'exigence relative au diplôme, visée au point 1°;

b) disposer d'un nombre minimal d'années d'expérience professionnelle pertinente;

3° pour une fonction du rang technique supérieur du niveau D : disposer d'un nombre minimal d'années d'expérience professionnelle pertinente.

Seuls les diplômes mentionnés par niveau en annexe Ire de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'aide sociale, sont pris en compte lors du recrutement.

Le conseil peut fixer des conditions de recrutement complémentaires.

Le conseil fixe les exigences relatives au diplôme et les éventuelles conditions de recrutement complémentaires, visées aux alinéas premier et trois, conformément aux dispositions légales ou réglementaires s'appliquant à l'accès à certaines fonctions.

**Art. 32.** Le conseil peut déterminer que l'exigence relative au diplôme, qui vaut comme règle pour les niveaux A, B et C, est supprimée exceptionnellement sur la base de critères objectifs fixés préalablement, à condition que :

1° la fonction ne requière de diplôme spécifique, ni sur la base de la description de fonction, ni en vertu d'une réglementation de l'autorité supérieure, et que le niveau général des capacités et le potentiel des candidats soient plus importants qu'un diplôme;

2° la suppression de l'exigence relative au diplôme soit compensée par une exigence en matière d'expérience professionnelle pertinente;

3° une procédure de sélection spécifique soit fixée et que les candidats y réussissent.

Le cas échéant, l'autorité de désignation décide de ne pas imposer d'exigence relative au diplôme pour la déclaration de vacance de la fonction.

**Art. 33.** En dérogation à l'article 31, § 1<sup>er</sup>, 2°, le conseil peut déterminer que les candidats qui ont déjà réussi à des épreuves de sélection équivalentes pour une fonction auprès du CPAS dans le même grade que celui de la fonction vacante, sont exemptés entièrement ou partiellement de la participation aux épreuves de sélection.

Le membre du personnel occupé dans une fonction à temps partiel après avoir réussi aux épreuves de sélection, est exempté de nouvelles épreuves de sélection lorsque les prestations hebdomadaires dans cette fonction sont étendues ou lorsque cette fonction devient une fonction à temps plein.

*Section 2. — La procédure de recrutement*

**Art. 34.** § 1<sup>er</sup>. Tout recrutement est précédé d'une publication externe de la vacance d'emploi comportant un appel aux candidats. Le conseil fixe les règles générales de la publication externe des vacances d'emploi.

Après la déclaration de vacance d'une ou de plusieurs fonctions, l'autorité de désignation établit le contenu de l'avis de vacance d'emploi et choisit les canaux de publication appropriés sur la base des règles générales fixées par le conseil.

§ 2. Les dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup> ne s'appliquent pas lorsque l'autorité de désignation décide de faire appel à une réserve de recrutement existante qui vaut pour la vacance d'emploi lors de la déclaration de vacance.

Les dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup> ne s'appliquent pas non plus lorsque les prestations hebdomadaires d'un emploi à temps partiel dans le cadre organique sont étendues, ou lorsque cet emploi est converti en un emploi à temps plein. Lorsque plusieurs membres du personnel travaillent à temps partiel dans un emploi du même grade, l'autorité de désignation adresse un appel à ces membres du personnel pour l'accomplissement des heures supplémentaires. Elle fait son choix sur la base d'une comparaison des candidatures.

**Art. 35.** Tout recrutement est précédé d'une procédure de sélection.

**Art. 36.** § 1<sup>er</sup>. Le conseil détermine quand les candidats doivent fournir la preuve qu'ils remplissent l'exigence relative au diplôme.

Le conseil détermine quand les candidats doivent fournir la preuve qu'ils remplissent les conditions d'admission générales, visées à l'article 30, ainsi que les autres conditions de recrutement, à l'exception de la sélection.

§ 2. L'autorité de désignation apprécie la validité des candidatures introduites et des preuves fournies, visées au § 1<sup>er</sup>, alinéas premier et deux, sauf si le conseil est l'autorité de désignation. Dans ce cas, l'organe exécutif de l'administration apprécie la validité.

Sur la base de cette appréciation, il est décidé quels candidats sont admis définitivement à la procédure de sélection. Les candidats qui sont refusés, en sont informés par écrit avec mention du motif du refus.

Afin de participer à la procédure de sélection, un double ou une copie ordinaire des preuves, visées au paragraphe 1<sup>er</sup>, suffit. Des éventuelles copies déclarées conformes sont uniquement demandées aux candidats qui ont réussi à la sélection.

*Section 3. — La procédure de sélection*

**Art. 37.** La sélection est effectuée sur la base de critères de sélection et à l'aide d'une ou plusieurs techniques de sélection. Les critères de sélection et les techniques de sélection sont alignés sur la description de fonction de la fonction. Pour les fonctions du même grade, les techniques de sélection sont équivalentes.

Une commission de sélection, composée uniquement d'experts, effectue la sélection. Au moins un tiers des membres de la commission de sélection sont des experts extérieurs au propre CPAS. Le conseil peut déterminer que l'autorité de désignation peut déroger exceptionnellement à ce nombre minimal de membres de la commission extérieurs en raison de la spécificité des fonctions. Le cas échéant, l'autorité de désignation motive son choix de déroger à la règle générale.

Les membres du conseil et, le cas échéant, du bureau permanent, ainsi que l'organe exécutif de l'administration, ne peuvent être membre d'une commission de sélection dans une procédure de sélection de la propre administration. Le secrétaire du CPAS disposant, en application de l'article 105 du décret relatif aux CPAS, de la compétence d'autorité de désignation, ne peut faire partie de la commission de sélection.

Le conseil fixe les règles générales des sélections.

**Art. 38.** § 1<sup>er</sup>. Avant le début d'une sélection et dans les limites des règles générales fixées par le conseil en application de l'article 37, l'autorité de désignation établit la procédure de sélection concrète. Elle détermine :

1° les critères de sélection;

2° le choix des techniques de sélection, dont, le cas échéant, l'utilisation d'une technique de sélection fiable pour la présélection;

3° le déroulement de la sélection;

4° le résultat minimal afin d'être considéré comme ayant réussi à la clôture de la procédure de sélection et, le cas échéant, le résultat minimal afin d'être admis à une phase suivante de la procédure de sélection;

5° la composition et le fonctionnement de la commission de sélection;

6° la nature de la procédure de sélection, à savoir :

a) une procédure de sélection résultant en une forme de classement contraignant de candidats réussis ou déclarés aptes sur la base de leur résultat final;

b) une procédure de sélection résultant uniquement en une liste de candidats réussis ou déclarés aptes.

Lors de l'application du point 6°, b), l'autorité de désignation choisit un candidat de la liste des candidats réussis ou déclarés aptes, et elle motive explicitement son choix.

§ 2. Lorsque l'autorité de désignation choisit une combinaison de la procédure de recrutement et de la procédure de promotion, et l'application simultanée de celles-ci, les candidats externes et internes sont soumis aux mêmes épreuves de sélection. Des épreuves de connaissances écrites éventuelles ayant le même contenu, sont subies au même moment.

Pour l'application de l'article 32, la procédure de sélection comprend, outre un ou plusieurs tests de compétences axés sur la fonction, également un test de niveau ou de capacité, qui examine si les candidats sont capables de fonctionner au niveau auquel se situe la fonction. Les candidats doivent réussir tant au test de niveau ou de capacité qu'aux tests de compétences axés sur la fonction.

**Art. 39.** En dérogation à l'article 37, alinéa deux, le conseil peut déterminer que les sélections sont sous-traitées entièrement ou en partie à un bureau de sélection externe agréé. Dans ce cas, le bureau de sélection effectue la sélection conformément au statut applicable et à la mission spécifique du CPAS.

Pour le test de niveau ou de capacité, visé à l'article 38, § 2, alinéa deux, la réalisation de la sélection par un bureau de sélection externe agréé est obligatoire.

**Art. 40.** Les candidats sont informés du résultat de la sélection par écrit.

*Section 4. — Réserves de recrutement*

**Art. 41.** Le conseil peut prévoir la constitution de réserves de recrutement. Il fixe les règles pour les réserves de recrutement. Il détermine :

- 1° la durée de validité maximale des réserves de recrutement, y compris la prolongation éventuelle;
- 2° les règles selon lesquelles les candidats maintiennent ou perdent leur reprise dans la réserve de recrutement.

Lors de la déclaration de vacance, l'autorité de désignation décide de la constitution d'une réserve de recrutement et de sa durée de validité.

*Section 5. — Dispositions spécifiques pour le recrutement du secrétaire du CPAS, du gestionnaire financier du CPAS et de l'assistant social du CPAS*

**Art. 42.** Le conseil fixe la description de fonction de la fonction de secrétaire du CPAS et de la fonction de gestionnaire financier du CPAS.

**Art. 43.** § 1<sup>er</sup>. Lorsque la fonction de secrétaire du CPAS est pourvue par recrutement, le candidat doit être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau A.

Le conseil fixe une procédure de sélection conformément aux dispositions de l'article 38, § 1<sup>er</sup>, et § 2, alinéa premier. Les techniques de sélection comportent au moins un test examinant les capacités de management et de direction des candidats. La réalisation du test est confiée à un bureau de sélection externe agréé.

§ 2. Lorsque la fonction de gestionnaire financier du CPAS est pourvue par recrutement, le candidat doit être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau A.

Le conseil fixe une procédure de sélection conformément aux dispositions de l'article 38, § 1<sup>er</sup>, et § 2, alinéa premier. Les techniques de sélection comportent au moins une épreuve examinant l'intelligence financière-économique du candidat.

**Art. 44.** Sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales ou réglementaires, les candidats voulant avoir accès à la fonction d'assistant social, visée aux articles 75 et 94 du décret relatif aux CPAS, doivent être titulaire :

- 1° soit du diplôme de bachelor dans la discipline du travail socio-éducatif portant le titre d'assistant social, ou d'un diplôme y assimilé;
- 2° soit du diplôme de bachelor en nursing, orientation en dernière année du nursing social, ou d'un diplôme y assimilé.

*Section 6. — Dispositions spécifiques pour le recrutement dans les emplois institués en exécution de mesures en faveur de l'emploi des autorités supérieures, et dans certains emplois temporaires*

**Art. 45.** Pour le recrutement dans des emplois contractuels institués en exécution de mesures en faveur de l'emploi des autorités supérieures dont la durée d'emploi est indéterminée, le conseil peut déterminer que les dispositions des sections 2 et 3 sont remplacées par une procédure de recrutement et de sélection spécifique, adaptée au groupe cible.

Le conseil peut déterminer que l'article 31, § 1<sup>er</sup>, 2°, et les dispositions des sections 2 et 3 ne s'appliquent pas au remplacement temporaire de membres du personnel absents par des membres du personnel contractuels tels que visés à l'article 103, § 2, 2° du décret relatif aux CPAS.

Le conseil détermine la procédure de recrutement et la procédure de sélection pour l'accès aux emplois contractuels, dans une mesure d'emploi des autorités supérieures ou non, dont la durée d'emploi est limitée à un ou deux ans au maximum.

*Section 7. — L'entrée en service*

**Art. 46.** L'autorité de désignation détermine la date ou le délai d'entrée en service du membre du personnel sélectionné.

Le membre du personnel prête le serment, visé à l'article 105, alinéa trois, du décret relatif aux CPAS, lors de son entrée en service.

*Section 8. — Le stage et l'évaluation lors du stage en vue d'une nomination statutaire à titre définitif*

**Art. 47.** § 1<sup>er</sup>. Le stage vise l'intégration du membre du personnel statutaire en stage dans le CPAS ainsi que son orientation dans sa fonction, et permet à l'autorité de désignation de vérifier l'aptitude du membre du personnel à la fonction.

Les accords nécessaires sont conclus avec le membre du personnel en vue de son intégration dans le CPAS et de son orientation dans la fonction.

§ 2. Le conseil fixe la durée du stage, compte tenu des dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa premier.

Le conseil fixe les autres règles pour le membre du personnel statutaire en stage, relatives au stage, à l'évaluation du stage et aux conséquences de l'évaluation du stage, y compris les règles relatives au licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle, conformément aux dispositions en la matière dans le statut du personnel communal.

En dérogation à l'alinéa deux, le conseil peut introduire la possibilité de prolongation du stage, même si le statut du personnel communal ne prévoit pas de telle prolongation. Le cas échéant, l'évaluateur du membre du personnel statutaire en stage peut proposer une prolongation du stage lorsqu'il ressort de l'évaluation finale que la durée du stage ne suffit pas pour aboutir à un résultat d'évaluation fondé favorable ou défavorable. La prolongation peut être appliquée une seule fois pour une durée ne pouvant excéder la durée du stage.

*Section 9. — La nomination statutaire à titre définitif du personnel, visée à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS*

**Art. 48.** Le membre du personnel statutaire en stage appartenant au personnel, visé à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS, est nommé à titre définitif en régime statutaire à condition qu'il :

- 1° remplit les conditions d'admission générales et les conditions de recrutement applicables à l'emploi;
- 2° ait accompli le stage avec succès.

Le membre du personnel est nommé à titre définitif en régime statutaire dans la fonction à laquelle il a été désigné en stage.

CHAPITRE 3. — *L'évaluation lors de la carrière du personnel, visée à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS*

**Art. 49.** § 1<sup>er</sup>. Lors de sa carrière, le membre du personnel est soumis à l'évaluation, visée à l'article 112 du décret relatif au CPAS

Le conseil fixe les règles relatives à l'évaluation lors de la carrière du membre du personnel, visé à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS, conformément aux dispositions en la matière dans le statut du personnel communal.

Par les règles relatives à l'évaluation, visées à l'alinéa deux, on entend :

- 1° les dispositions générales relatives à l'évaluation;
- 2° les règles relatives à la durée des périodes d'évaluation et les dispositions générales relatives aux critères d'évaluation;
- 3° les règles relatives aux évaluateurs et au déroulement de l'évaluation;
- 4° les règles relatives aux résultats de l'évaluation et aux conséquences de l'évaluation, à l'exception du licenciement;
- 5° le recours contre l'évaluation défavorable.

§ 2. Lorsque le statut du personnel communal prévoit une possibilité de licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle suite à une évaluation défavorable lors de la carrière, le conseil reprend cette possibilité et les règles du licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle dans le statut du personnel communal.

Le licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle n'est possible que s'il ressort manifestement d'une évaluation intérimaire que le membre du personnel ne répond toujours pas à l'attente après les mesures appropriées visant à améliorer le mode de fonctionnement, visées à l'article 113 du décret relatif aux CPAS. Le délai dans lequel l'évaluation intérimaire est effectuée est le même que le délai à cet effet dans le statut du personnel communal.

L'autorité de désignation décide du licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle. Elle entend préalablement le membre du personnel.

CHAPITRE 4. — *Dispositions spécifiques pour l'évaluation du secrétaire et du gestionnaire financier du CPAS et, le cas échéant, du médiateur du CPAS*

**Art. 50.** Les dispositions relatives à l'évaluation du personnel spécifique, visé à l'article 104, § 2, du décret relatif aux CPAS ainsi qu'au personnel, visé à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS, ne s'appliquent pas à l'évaluation du secrétaire et du gestionnaire financier du CPAS et, le cas échéant, à l'évaluation du médiateur du CPAS.

**Art. 51.** § 1<sup>er</sup>. Sans préjudice de l'application de l'article 114, alinéa deux, du décret relatif aux CPAS, le conseil fixe pour l'évaluation du secrétaire et du gestionnaire financier du CPAS et, le cas échéant, pour l'évaluation du médiateur du CPAS, les éléments suivants :

- 1° l'évaluation lors du stage, conformément aux dispositions en la matière pour le secrétaire communal, respectivement le gestionnaire financier et, le cas échéant, le médiateur de la commune dans le statut du personnel communal;
- 2° la durée des périodes d'évaluation, qui correspond à celle du secrétaire communal et du gestionnaire financier de la commune ainsi que, le cas échéant, du médiateur de la commune;
- 3° les critères d'évaluation;
- 4° les résultats de l'évaluation et les éventuelles conséquences, à l'exception du licenciement, conformément aux dispositions en la matière pour le secrétaire communal, respectivement le gestionnaire financier de la commune et, le cas échéant, pour le médiateur de la commune dans le statut du personnel communal.

Le conseil détermine la manière dont les experts externes sont associés à la gestion du personnel lors de l'établissement des critères d'évaluation, ainsi que la manière dont ils recueillent les informations nécessaires pour l'établissement du rapport préparatoire, visé à l'article 114, alinéa deux, du décret relatif aux CPAS.

§ 2. Les critères d'évaluation sont fixés pour :

- 1° le secrétaire du CPAS : après concertation du titulaire avec le bureau permanent et, lorsqu'un bureau permanent n'a pas été institué, avec le président du CPAS;
- 2° le gestionnaire financier du CPAS : après concertation du titulaire avec le secrétaire du CPAS et avec le bureau permanent et, lorsqu'un bureau permanent n'a pas été institué, avec le président du CPAS;
- 3° le cas échéant, le médiateur du CPAS : après concertation du titulaire avec le président du CPAS.

§ 3. L'indépendance dont dispose le gestionnaire financier du CPAS pour exécuter certaines tâches, visée au décret relatif aux CPAS et, le cas échéant, l'indépendance dont dispose le médiateur pour exécuter ses tâches, ne peuvent faire l'objet d'une évaluation. La mesure dans laquelle le membre du personnel concerné s'engage à l'exécution de ces tâches constitue toutefois un point d'intérêt dans l'évaluation.

**Art. 52.** Le conseil règle le feed-back intérimaire sur le mode de fonctionnement entre :

- 1° le secrétaire du CPAS et le bureau permanent ou, lorsqu'un bureau permanent n'a pas été institué, le président du CPAS;
- 2° le gestionnaire financier du CPAS d'une part et le bureau permanent ou, lorsqu'un bureau permanent n'a pas été institué, le président du CPAS, et le secrétaire du CPAS d'autre part;
- 3° le médiateur du CPAS et le président du CPAS.

**Art. 53.** Lorsque le statut du personnel communal prévoit pour le secrétaire communal et le gestionnaire financier de la commune ainsi que, le cas échéant, pour le médiateur de la commune, une possibilité de licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle suite à une évaluation défavorable, le conseil reprend cette possibilité et les règles du licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle pour le secrétaire et le gestionnaire financier du CPAS ainsi que, le cas échéant, pour le médiateur du CPAS.

Le licenciement n'est possible que s'il ressort manifestement d'une évaluation intérimaire après une période d'au moins une demi-année qui suit la notification du résultat d'évaluation défavorable au titulaire, qu'il ne répond toujours pas à l'attente.

L'autorité de désignation décide du licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle. Elle entend préalablement le membre du personnel.

CHAPITRE 5. — *La formation du personnel*

**Art. 54.** § 1<sup>er</sup>. Pour l'exécution du droit à la formation et du devoir de formation, visés à l'article 110 du décret relatif aux CPAS, on entend par formation : tout parcours d'apprentissage accompagné et structuré, qu'il soit organisé à l'intérieur ou à l'extérieur de l'administration, quelle que soit sa durée et qu'il soit organisé individuellement ou en groupe.

Chaque CPAS a son responsable de la formation. En collaboration avec le chef du personnel, le responsable de la formation assure la concrétisation du droit à la formation et du devoir de formation sur la base des besoins de formation constatés.

§ 2. Le conseil établit un règlement de formation. Le règlement de formation règle entre autres :

- 1° la formation au cours du stage;
- 2° les obligations des membres du personnel en cas de participation à une activité de formation;
- 3° les facilités qui sont accordées aux membres du personnel lorsqu'ils suivent une formation, autres que celles fixées au § 3;
- 4° les critères généraux sur la base desquels des demandes de formation sont refusées.

§ 3. Une dispense de service est accordée au membre du personnel pour toutes les activités de formation internes ou externes auxquelles il participe, et les périodes d'absence sont assimilées à des périodes d'activité de service.

Le conseil peut déterminer qu'une dispense de service est accordée au membre du personnel qui participe de sa propre initiative à des activités de formation internes ou externes. Les périodes d'absence sont assimilées à des périodes d'activité de service dans ce cas aussi.

§ 4. Le CPAS prend en charge les frais de participation aux activités de formation imposées. Ces frais comprennent également les frais de déplacement au départ de et vers le lieu où l'activité de formation est organisée.

Le conseil détermine que les frais de participation à des activités de formation non imposées mais bien autorisées sont payés de la même façon, lorsque le statut du personnel communal prévoit également un tel remboursement.

CHAPITRE 6. — *Les anciennetés administratives du personnel, visées à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS*

**Art. 55.** § 1<sup>er</sup>. Le conseil fixe les règles relatives aux anciennetés administratives du personnel, visées à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS, conformément aux dispositions en la matière dans le statut du personnel communal.

§ 2. En dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, le conseil peut déterminer que l'ancienneté de grade, l'ancienneté de niveau et l'ancienneté de service sont accordées au membre du personnel ayant une expérience professionnelle dans le secteur privé ou comme indépendant, lorsque cette expérience professionnelle est pertinente pour la fonction à laquelle le membre du personnel est désigné.

Le cas échéant, ces anciennetés sont prises en compte sur la base d'une comparaison de ces services avec les conditions et le profil fonctionnel de la fonction à laquelle le membre du personnel est désigné.

Le membre du personnel fournit lui-même les pièces justificatives des services qu'il a prestés dans le secteur privé ou comme indépendant.

§ 3. En dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, le conseil peut déterminer que l'expérience professionnelle qui est pertinente pour la fonction à laquelle le membre du personnel est désigné, et que le membre du personnel a acquise auprès d'une autre autorité, dans le secteur privé ou comme indépendant, donne droit à l'octroi d'ancienneté barémique.

Le cas échéant, l'ancienneté barémique est octroyée sur la base d'une comparaison telle que fixée au paragraphe 2, alinéa deux et trois.

CHAPITRE 7. — *La carrière fonctionnelle**Section 1<sup>re</sup>. — Dispositions générales*

**Art. 56.** La carrière fonctionnelle consiste en l'octroi des échelles de traitement successives liées au même grade.

Lors de chaque désignation dans un grade, le membre du personnel obtient la première échelle de traitement de la carrière fonctionnelle de ce grade, sauf dispositions contraires.

*Section 2. — Les carrières fonctionnelles par niveau*

**Art. 57.** Les carrières fonctionnelles et les conditions du passage aux échelles de traitement suivantes sont, pour le niveau A :

1° pour les grades du rang Av, visés à l'article 7, alinéa deux, selon le choix dans le statut du personnel communal, une des carrières fonctionnelles suivantes :

a) A1a-A2a-A3a :

- 1) de A1a à A2a après quatre ans d'ancienneté barémique dans A1a et un résultat d'évaluation favorable;
- 2) de A2a à A3a après dix-huit ans d'ancienneté barémique cumulée dans A1a et A2a et un résultat d'évaluation favorable;

b) A1a-A1b-A2a :

- 1) de A1a à A1b après quatre ans d'ancienneté barémique dans A1a et un résultat d'évaluation favorable;
- 2) de A1b à A2a après dix-huit ans d'ancienneté barémique cumulée dans A1a et A1b et un résultat d'évaluation favorable;

2° pour les grades du rang Avb, visés à l'article 7, alinéa deux, une des carrières fonctionnelles suivantes :

a) A6a-A7a-A7b :

- 1) de A6a à A7a après quatre ans d'ancienneté barémique dans A6a et un résultat d'évaluation favorable;
- 2) de A7a à A7b après dix-huit ans d'ancienneté barémique cumulée dans A6a et A7a et un résultat d'évaluation favorable;

b) A6a-A6b-A7a :

- 1) de A6a à A6b après quatre ans d'ancienneté barémique dans A6a et un résultat d'évaluation favorable;

2) de A6b à A7a après dix-huit ans d'ancienneté barémique cumulée dans A6a et A6b et un résultat d'évaluation favorable;

3° pour les grades du rang Ax, visés à l'article 7, alinéa deux : A4a-A4b : de A4a à A4b après neuf ans d'ancienneté barémique dans A4a et un résultat d'évaluation favorable;

4° pour les grades du rang Axb, visés à l'article 7, alinéa deux : A8a-A8b : de A8a à A8b après neuf ans d'ancienneté barémique dans A8a et un résultat d'évaluation favorable;

5° pour les grades du rang Ay, visés à l'article 7, alinéa deux : A5a-A5b : de A5a à A5b après neuf ans d'ancienneté barémique dans A5a et un résultat d'évaluation favorable;

6° pour les grades du rang Ayb, visés à l'article 7, alinéa deux : A9a-A9b : de A9a à A9b après neuf ans d'ancienneté barémique dans A9a et un résultat d'évaluation favorable;

7° pour les grades du rang Az, visés à l'article 7, alinéa deux :

A10a-A10b : de A1a à A1b après quatre ans d'ancienneté barémique dans A1a et un résultat d'évaluation favorable.

**Art. 58.** Les carrières fonctionnelles et les conditions du passage aux échelles de traitement suivantes sont, pour le niveau B :

1° pour les grades du rang Bv, visés à l'article 7, alinéa deux :

a) B1-B2-B3 :

1) de B1 à B2 après quatre ans d'ancienneté barémique dans B1 et un résultat d'évaluation favorable;

2) de B2 à B3 après dix-huit ans d'ancienneté barémique cumulée dans B1 et B2 et un résultat d'évaluation favorable;

b) BV1-BV2-BV3, pour le personnel infirmier et paramédical occupé dans un établissement de santé financé par l'autorité fédérale titulaire d'un diplôme de bachelor professionnel ou d'un diplôme y assimilé donnant accès au niveau B, conformément à l'article 6 :

1) de BV1 à BV2 après quatre ans d'ancienneté barémique dans BV1 et un résultat d'évaluation favorable;

2) de BV2 à BV3 après dix-huit ans d'ancienneté barémique cumulée et un résultat d'évaluation favorable;

2° pour le grade du rang Bx, visé à l'article 7, alinéa deux : B4-B5 : de B4 à B5 après neuf ans d'ancienneté barémique dans B4 et un résultat d'évaluation favorable;

3° pour le grade de directeur de maison de repos du rang Bz, visé à l'article 7, alinéa deux : B6-B7 : de B6 à B7 après neuf ans d'ancienneté barémique dans B6 et un résultat d'évaluation favorable;

**Art. 59.** Les carrières fonctionnelles et les conditions du passage aux échelles de traitement suivantes sont, pour le niveau C :

1° pour un grade du rang Cv, visé à l'article 7, alinéa deux :

a) C1-C2-C3 :

1) de C1 à C2 après quatre ans d'ancienneté barémique dans C1 et un résultat d'évaluation favorable;

2) de C2 à C3 après dix-huit ans d'ancienneté barémique cumulée dans C1 et C2 et un résultat d'évaluation favorable;

b) C1-C2, pour l'accompagnateur dans les crèches agréés, l'accompagnateur dans les initiatives d'accueil extrascolaire et pour les aides-soignants dans le secteur des soins aux personnes âgées et dans les soins à domicile de ce niveau : de C1 à C2 après quatre ans d'ancienneté barémique dans C1 et un résultat d'évaluation favorable;

c) C3-C4, pour le grade d'infirmier diplômé ou breveté : de C3 à C4 après neuf ans d'ancienneté barémique dans C3 et un résultat d'évaluation favorable;

2° pour le grade du rang Cx, visé à l'article 7, alinéa deux : C4-C5 : de C4 à C5 après neuf ans d'ancienneté barémique dans C4 et un résultat d'évaluation favorable;

**Art. 60.** La carrière fonctionnelle et les conditions du passage aux échelles de traitement suivantes sont, pour le niveau D :

1° pour le grade du rang Dv, visé à l'article 7, alinéa deux :

a) D1-D2-D3 :

1) de D1 à D2 après quatre ans d'ancienneté barémique dans D1 et un résultat d'évaluation favorable;

2) de D2 à D3 après dix-huit ans d'ancienneté barémique cumulée dans D1 et D2 et un résultat d'évaluation favorable;

b) D1-D2-D3, pour l'accompagnateur dans les initiatives d'accueil extrascolaire et pour les aides-soignants dans le secteur des soins aux personnes âgées et dans les soins à domicile de ce niveau :

1) de D1 à D2 après quatre ans d'ancienneté barémique dans D1 et un résultat d'évaluation favorable;

2) de D2 à D3 après dix-huit ans d'ancienneté barémique cumulée dans D1 et D2 et un résultat d'évaluation favorable;

2° pour le grade technique supérieur du rang Dx, visé à l'article 7, alinéa deux, auquel la description de la fonction associe principalement la direction d'une équipe de collaborateurs, et à condition que le titulaire de la fonction de ce grade remplit effectivement cette mission dirigeante : D4-D5 : de D4 à D5 après neuf ans d'ancienneté barémique dans D4 et un résultat d'évaluation favorable.

**Art. 61.** La carrière fonctionnelle et les conditions du passage aux échelles de traitement suivantes pour le niveau E sont, pour le grade du rang Ev, visé à l'article 7, alinéa deux : E1-E2-E3 :

1° de E1 à E2 après quatre ans d'ancienneté barémique dans E1 et un résultat d'évaluation favorable;

2° de E2 à E3 après dix-huit ans d'ancienneté barémique cumulée dans E1 et E2 et un résultat d'évaluation favorable.

CHAPITRE 8. — *La promotion*Section 1<sup>re</sup>. — Champ d'application

**Art. 62.** La procédure de promotion s'applique à tous les emplois du cadre organique, visés à la partie 2, chapitre 2.

La promotion est la désignation d'un membre du personnel dans une fonction d'un grade d'un rang supérieur conformément à la division et au classement des grades, visés à l'article 7.

Une promotion n'est possible que dans un emploi vacant du cadre organique.

Les règles en la matière du statut du personnel communal s'appliquent lors de l'application de la procédure de promotion à une vacance dans un emploi du cadre organique qui existe également à la commune, conformément à l'article 104, § 1<sup>er</sup>, du décret relatif aux CPAS.

Section 2. — L'application de la procédure de promotion à une vacance dans un emploi du cadre organique qui n'existe pas à la commune

Sous-section 1<sup>re</sup>. — Dispositions générales

**Art. 63.** § 1<sup>er</sup>. Les membres du personnel suivants entrent en ligne de compte pour participer à une procédure de promotion :

1° les membres du personnel statutaires désignés à titre définitif remplissant les conditions de promotion, quelle que soit leur position administrative;

2° les membres du personnel contractuels remplissant les conditions de promotion, lorsqu'ils répondent à un des critères suivants :

a) ils sont désignés après la date de l'application locale du présent arrêté, après une procédure de recrutement et de sélection telle que visée au chapitre 2, sections 2 et 3, et ils ont terminé le stage;

b) ils sont désignés avant la date de l'application locale du présent arrêté, après une publication externe de la vacance d'emploi et une procédure de sélection équivalente à celle applicable aux vacances d'emplois statutaires.

L'autorité de désignation lance un appel aux candidats. Elle décide de la nouvelle désignation. La nouvelle désignation n'est pas temporaire mais définitive.

Le conseil fixe les règles de la publication de la vacance d'emploi et détermine la manière dont les candidats introduisent leur candidature et le délai minimal général applicable à cet effet.

§ 2. L'autorité de désignation apprécie la validité des candidatures introduites, sauf si le conseil est l'autorité de désignation. Dans ce cas, l'organe exécutif de l'administration apprécie la validité.

Seuls les candidats remplissant les conditions de promotion sont admis à la procédure de sélection. Avant le début de la procédure de sélection, les candidats qui ne sont pas admis à la procédure de sélection, sont informés par écrit du refus, avec mention du motif du refus.

**Art. 64.** Le conseil peut déterminer que la promotion va de pair avec un stage. Le stage après la promotion ne peut jamais dépasser le stage qui s'applique à la même fonction en cas de recrutement. Les règles relatives à l'évaluation du stage en cas de recrutement s'appliquent par analogie à l'évaluation du stage en cas de promotion.

## Sous-section 2. — Les conditions de promotion et la sélection

**Art. 65.** § 1<sup>er</sup>. Les candidats doivent :

1° avoir une ancienneté minimale, à déterminer par le conseil;

2° avoir obtenu un résultat d'évaluation favorable pour l'évaluation périodique ou pour les évaluations périodiques, ou pour l'évaluation spécifique intermédiaire que peut effectuer le conseil en dérogation à la durée fixée des périodes d'évaluation dans le cadre d'une procédure de promotion;

3° au besoin, avoir le diplôme, certificat ou l'attestation requis;

4° réussir à une procédure de sélection.

Le contenu de l'évaluation périodique ou des évaluations périodiques, visées au point 20, peut constituer un élément dans l'évaluation des candidats.

Le conseil peut fixer des conditions de promotion complémentaires.

§ 2. On entend par ancienneté minimale telle que visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, 1° : soit l'ancienneté de service, soit l'ancienneté de niveau, soit l'ancienneté de grade, soit une combinaison de ces anciennetés.

Les dispositions du chapitre 2, section 3, s'appliquent à la procédure de sélection visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, 4°, à l'exception de l'article 38, § 2, alinéa deux, et de l'article 39, alinéa deux.

**Art. 66.** En dérogation à l'article 65, § 1<sup>er</sup>, 4°, le conseil peut déterminer qu'un membre du personnel ayant déjà réussi à une partie de la sélection pour une fonction du même grade, est exempté de cette même partie lorsqu'il participe à nouveau à la procédure de sélection. Le membre du personnel conserve pour cette partie son résultat obtenu antérieurement.

**Art. 67.** Le conseil détermine que les candidats reçus :

1° soit conservent le bénéfice de leur résultat de sélection sans limite de temps, et continuent sur cette base à entrer en ligne de compte pour une promotion dans une fonction du grade pour lequel ils ont réussi;

2° soit sont repris dans une réserve de promotion dont le conseil fixe la durée de validité maximale.

L'autorité de désignation détermine son choix lors de la déclaration de vacance de la fonction. Lorsque les candidats reçus sont repris dans une réserve de promotion, l'autorité de désignation en détermine la durée de validité, tenu compte de la durée maximale fixée par le conseil.

CHAPITRE 9. — *Le pourvoi à une vacance d'emploi par mobilité interne du personnel**Section 1<sup>re</sup>. — Champ d'application*

**Art. 68.** La procédure de mobilité interne du personnel s'applique à tous les emplois du cadre organique, visés à la partie 2, chapitre 2.

On entend par mobilité interne du personnel pour le pourvoi à une vacance d'emploi : la nouvelle désignation d'un membre du personnel dans un emploi vacant du cadre organique qui est classé dans le même grade ou dans un autre grade du même rang.

Les règles en la matière du statut du personnel communal s'appliquent lors de l'application de la procédure de mobilité interne du personnel à une vacance dans un emploi du cadre organique qui existe également à la commune, conformément à l'article 104, § 1<sup>er</sup>, du décret relatif aux CPAS.

*Section 2. — L'application de la procédure de mobilité interne du personnel à une vacance dans un emploi du cadre organique qui n'existe pas à la commune*

**Art. 69.** § 1<sup>er</sup>. Les membres du personnel suivants entrent en ligne de compte pour participer à la procédure de mobilité interne du personnel :

1° les membres du personnel statutaires désignés à titre définitif remplissant les conditions, quelle que soit leur position administrative;

2° les membres du personnel contractuels remplissant les conditions, lorsqu'ils répondent à un des critères suivants :

a) ils sont désignés après la date de l'application locale du présent arrêté, après une procédure de recrutement et de sélection telle que visée au chapitre 2, sections 2 et 3, et ils ont terminé le stage;

b) ils sont désignés avant la date de l'application locale du présent arrêté, après une publication externe de la vacance d'emploi et une procédure de sélection équivalente à celle applicable aux vacances d'emplois statutaires.

L'autorité de désignation lance un appel aux candidats. Elle décide de la nouvelle désignation. La nouvelle désignation n'est pas temporaire mais définitive.

§ 2. Les candidats doivent au moins :

1° avoir une ancienneté de grade minimale, à déterminer par le conseil;

2° avoir obtenu un résultat d'évaluation favorable pour la dernière évaluation;

3° répondre aux exigences de compétences, fixées dans la description de fonction de la fonction;

4° au besoin, remplir les exigences relatives au diplôme ou aux qualifications pour la fonction ou répondre aux conditions complémentaires, imposées par l'autorité qui finance ou qui octroie les subventions.

**Art. 70.** Le conseil fixe la procédure de l'application de la mobilité interne du personnel. La procédure règle au moins :

1° la publication interne de la vacance d'emploi;

2° les modalités des candidatures et le délai minimal général applicable à cet effet;

3° la manière de vérifier si les candidats répondent aux exigences de compétences pour la fonction.

**Art. 71.** Après la nouvelle désignation dans une autre fonction, que celle-ci appartienne au même grade ou à un autre grade, le membre du personnel conserve l'échelle de traitement et l'ancienneté barémique qu'il avait acquis dans la carrière fonctionnelle de sa fonction précédente lorsque la même carrière fonctionnelle est liée à cette autre fonction. Lorsque le membre du personnel est à nouveau désigné dans une autre fonction, liée à une autre carrière fonctionnelle et d'autres échelles de traitement, il conserve son ancienneté barémique et elle est insérée à ce niveau d'ancienneté barémique dans l'échelle de traitement correspondante de la nouvelle carrière fonctionnelle.

Lors d'une nouvelle désignation dans une fonction d'un autre grade, une éventuelle ancienneté de grade dans le nouveau grade est déterminée sur la base d'une comparaison entre les services dans l'ancienne fonction et les conditions du profil de la fonction de la nouvelle fonction dans laquelle le membre du personnel est à nouveau désigné.

CHAPITRE 10. — *La réaffectation d'office du personnel*

**Art. 72.** § 1<sup>er</sup>. Le conseil fixe les règles de la réaffectation d'office dans une fonction du même rang et dans une fonction d'un grade inférieur pour le membre du personnel statutaire nommé à titre définitif conformément aux règles en la matière dans le statut du personnel communal.

L'autorité de désignation décide de la réaffectation d'office. Elle a un entretien préalable à ce sujet avec le membre du personnel.

§ 2. En dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa premier, lorsque le statut du personnel communal ne prévoit pas de réaffectation d'office pour des raisons de santé, le conseil peut déterminer que :

1° la réaffectation d'office peut être appliquée lorsqu'un membre du personnel statutaire nommé à titre définitif est déclaré inapte à continuer à exercer sa fonction par un service de santé compétent, mais est bien estimé apte à exercer une autre fonction, appropriée, du même grade ou d'un autre grade dans le même rang, compatible avec son état de santé;

2° la réaffectation d'office peut être appliquée lorsqu'un membre du personnel statutaire nommé à titre définitif est déclaré inapte à continuer à exercer sa fonction ou une fonction du même grade par un service de santé compétent, mais est bien estimé apte à exercer une fonction d'un grade inférieur.

Le membre du personnel statutaire nommé à titre définitif qui, en application de l'alinéa premier, 1°, est réaffecté d'office dans une fonction du même grade ou du même rang, conserve après cette réaffectation l'échelle de traitement et l'ancienneté barémique qu'il avait acquis dans sa fonction précédente.

Lors de la réaffectation dans une fonction inférieure telle que visée à l'alinéa premier, 2°, il est fixé, en vue de l'équité, un traitement, une échelle de traitement ou une carrière fonctionnelle pour le membre du personnel concerné, compte tenu du traitement, de l'échelle de traitement et de l'ancienneté barémique que le membre du personnel avait déjà acquis dans sa fonction précédente.

§ 3. En dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa premier, le conseil peut déterminer, lorsque le statut du personnel communal ne prévoit pas cette possibilité, qu'un membre du personnel statutaire nommé à titre définitif qui, pour des raisons fonctionnelles ou personnelles, demande lui-même sa réaffectation dans une fonction d'un grade inférieur, peut être désigné dans une fonction vacante, appropriée, d'un grade inférieur. Ce type de réaffectation ne peut être accordé qu'une seule fois au cours de la carrière.

Le membre du personnel statutaire nommé à titre définitif qui, en application de l'alinéa premier, est réaffecté à sa demande dans une fonction d'un grade inférieur, bénéficie au sein de la carrière fonctionnelle liée à son nouveau grade, de l'échelle de traitement dont le montant maximal diffère le moins du montant maximal de son échelle de traitement précédente.

Lorsqu'une carrière fonctionnelle était liée à la fonction du grade précédent, l'ancienneté barémique que le membre du personnel avait acquise dans sa dernière échelle de traitement, est transférée à la nouvelle échelle de traitement.

### **TITRE 3. — La perte de la qualité de membre de personnel statutaire et cessation de fonctions définitive du membre du personnel statutaire en ce qui concerne le personnel visé à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS**

**Art. 73.** Le conseil fixe les règles relatives à la perte de la qualité de membre de personnel statutaire pour le membre statutaire du personnel qui appartient au personnel, visé à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS, conformément aux règles reprises dans le statut du personnel communal.

Sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales et décrétales, le conseil ne peut introduire aucun autre cas de perte de la qualité de membre de personnel statutaire.

**Art. 74.** § 1<sup>er</sup>. Les cas suivants donnent lieu à une cessation de fonctions définitive du membre statutaire en stage du personnel qui appartient au personnel, visé à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS :

1° la démission volontaire;

2° l'inaptitude professionnelle définitivement constatée après une évaluation intermédiaire ou finale défavorable de la période de stage.

Les règles relatives à la démission volontaire à cause de l'inaptitude professionnelle définitivement constatée reprises dans le statut du personnel communal sont d'application conforme au membre statutaire en stage du personnel qui appartient au personnel, visé à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS.

§ 2. Outre la cessation de fonctions suite à la législation relative aux pensions, les cas suivants donnent lieu à la cessation de fonctions définitive du membre du personnel statutaire qui appartient au personnel visé à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS :

1° la démission volontaire;

2° si le statut du personnel communal y prévoit également, l'inaptitude professionnelle définitivement constatée après une évaluation défavorable pendant la carrière.

Les règles relatives à la démission volontaire à cause de l'inaptitude professionnelle définitivement constatée pendant la carrière reprises dans le statut du personnel communal sont d'application conforme au membre statutaire en stage du personnel qui appartient au personnel, visé à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS.

### **TITRE 4. — Le traitement**

#### *CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — Dispositions générales*

**Art. 75.** Le conseil établit le traitement annuel du personnel dans des échelles de traitement, qui consistent en :

1° un traitement minimum;

2° des échelons de traitement qui sont le résultat des augmentations périodiques;

3° un traitement maximum.

**Art. 76.** Chaque échelle de traitement est désignée par une des lettres A, B, C, D, E, qui correspondent aux niveaux visés à l'article 6, suivie ou non par la lettre V, et suivie par un chiffre et éventuellement par une minuscule a ou b.

L'alinéa premier ne s'applique pas au secrétaire du CPAS et pas non plus au gestionnaire financier du CPAS.

**Art. 77.** § 1<sup>er</sup>. Aux grades suivants sont liées les échelles de traitement et les carrières fonctionnelles, visées aux articles 57 à 61 inclus, qui correspondent au code alphanumérique mentionné en regard :

1° niveau E :

grade	rang	échelles
a) 1 grade de base	Ev	E1-E2-E3

2° niveau D :

Grade	rang	échelles
a) 1 grade de base administratif ou technique	Dv	D1-D2-D3
b) grade de base d'accompagnateur d'enfants en dehors des heures de classe sans diplôme d'enseignement secondaire ou d'enseignement y assimilé	Dv	D1-D2-D3
c) grade d'aide dans les soins de personnes âgées et d'aide à domicile sans diplôme d'enseignement secondaire ou d'enseignement y assimilé	Dv	D1-D2-D3
d) grade de base d'assistant technique	Dv	D1-D2-D3
e) 1 grade (technique) supérieur	Dx	D4-D5

3° niveau C :

Grade	rang	échelles
a) grade de base administratif ou technique	Cv	C1-C2-C3
b) grade de base d'accompagnateur pour crèches agréées et d'accompagnateur d'enfants en dehors des heures de classe sans diplôme d'enseignement secondaire ou d'enseignement y assimilé	Cv	C1-C2
c) grade d'aide dans les soins de personnes âgées et d'aide à domicile sans diplôme d'enseignement secondaire ou d'enseignement y assimilé	Cv	C1-C2
d) grade base d'infirmier breveté/diplômé	Cv	C3-C4
e) 1 grade supérieur	Cx	C4-C5

4° niveau B :

Grade	rang	échelles
a) grade de base	Bv	B1-B2-B3
b) grade de base d'infirmier et de praticien paramédical d'un établissement de santé financé au niveau fédéral	Bv	BV1-BV2-BV3
c) grade de base d'infirmier dans un autre service	Bv	B1-B2-B3
d) grade supérieur	Bx	B4-B5
d) grade supérieur d'infirmier en chef et de praticien paramédical en chef d'un établissement de santé financé au niveau fédéral	Bx	BV5
f) facultatif : grade supérieur d'un infirmier chef de service dans un établissement de santé financé au niveau fédéral	By	- moins de 100 ou 100 lits mais au mois 3 infirmiers en chef BV6 - à partir de 101 lits BV7
g) directeur de maison de retraite	Bz	B6-B7

5° niveau A :

Grade	rang	échelles
a) 1 grade de base	Av	A1 a-A1 b-A2a
		A1 a-A2a-A3a
b) 1 grade de base spécifique	Avb	A6a-A6b-A7a
		A6a-A7a-A7b
c) premier grade supérieur	Ax	A4a-A4b
	Axb	A8a-A8b
d) deuxième grade supérieur	Ay	A5a-A5b
	Ayb	A9a-A9b
d) troisième grade supérieur	Az	A10a-A10b

§ 2. L'échelle de traitement de secrétaire du CPAS est l'échelle de traitement la plus élevée au sein du CPAS.

Par dérogation au point 4°, b, e), l'infirmier en chef en service d'une maison de repos ou d'une section d'une maison de repos titulaire des échelles de traitement B4-B5, conserve ces échelles de traitement tant qu'il est revêtu de ce grade.

§ 3. Les échelles de traitement qui s'appliquent, y compris les augmentations périodiques et la durée de la carrière, sont jointes en annexe Ire au présent arrêté, à l'exception :

1° des échelles de traitement du secrétaire du CPAS et du gestionnaire financier du CPAS, fixées au titre X, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'aide sociale;

2° des échelles de traitement fixées par le conseil en application de l'article 226, alinéa deux, de l'arrêté, visé au point 1°.

**Art. 78.** Le membre du personnel est rémunéré dans l'échelle de traitement liée à son grade.

Le membre du personnel reçoit le traitement qui correspond à son ancienneté pécuniaire. L'ancienneté pécuniaire consiste en le nombre d'années de service qui est pris en compte pour le calcul du traitement.

Le membre du personnel qui n'a pas droit à l'inclusion des services antérieurs, bénéficie du traitement de base de la première échelle de traitement de la carrière fonctionnelle liée à son grade.

Le traitement d'un membre du personnel à temps partiel est fixé en proportion de ses prestations.

L'organe exécutif de l'administration ou, s'il est autorisé à cet effet par le conseil dans le cadre de la gestion quotidienne du personnel, le chef du personnel, fixe le traitement annuel individuel des membres du personnel.

CHAPITRE 2. — *L'octroi d'augmentations périodiques par la constitution d'ancienneté pécuniaire**Section 1<sup>re</sup>. — Services auprès d'une autorité*

**Art. 79.** Pour l'octroi d'augmentations de traitement périodiques, sont uniquement pris en compte les services que le membre du personnel a effectivement prestés en régime statutaire ou contractuel, en service :

1° de l'Etat belge, l'Espace économique européen, un Etat membre de l'Espace économique européen, un service public dans un Etat membre de l'Espace économique européen, les institutions internationales dont la Belgique ou une de ses communautés ou régions est membre, les entreprises publiques autonomes, les communautés, les régions, les provinces, les communes, les régies communales et provinciales autonomes, les agglomérations de communes, les fédérations de communes, les associations de communes, les partenariats interlocaux, les services et établissements intercommunaux de l'assistance publique, les commissions de l'assistance publique, les centres publics d'aide sociale, les associations visées au titre VIII, chapitres I<sup>er</sup>, II et III, du décret relatif aux CPAS, les caisses publiques de prêts ou d'autres services publics, comme titulaire d'un emploi rémunéré;

2° des établissements d'enseignement libres subventionnés ou les centres libres d'encadrement des élèves;

3° des universités de droit public et libres comme titulaire d'un emploi rémunéré;

4° d'une autre autorité.

**Art. 80.** Pour l'application de l'article 79, on entend par :

1° services effectifs : tous les services qui donnent droit au traitement ou qui, à défaut de traitement, sont quand même pris en compte pour l'établissement du traitement en vertu du statut;

2° service de l'état : tout service non doté de la personnalité juridique relevant du pouvoir législatif, exécutif ou judiciaire;

3° autre autorité :

a) tout service doté de la personnalité juridique relevant du pouvoir exécutif;

b) toute autre institution de droit belge ou ressortissant à la juridiction d'un Etat membre de l'Espace économique européen qui répond à des besoins collectifs, d'intérêt local ou général et dans la création ou la direction particulière de laquelle se constate la prépondérance de l'autorité.

*Section 2. — Services dans le secteur privé ou comme indépendant*

**Art. 81.** Le conseil peut, quel que soit le choix en cette matière prévu au statut des membres du personnel communal, arrêter que l'expérience professionnelle dans le secteur privé ou comme indépendant est prise en compte pour l'octroi des augmentations de traitement périodiques, à condition que cette expérience professionnelle soit pertinente pour l'exercice de la fonction à laquelle le membre du personnel est désigné.

Le cas échéant, le conseil détermine si ces services peuvent être pris en compte pour toutes les fonctions ou uniquement pour des fonctions dans des professions critiques. Le conseil détermine également si les services sont pris en compte sans limitation ou bien jusqu'à un nombre maximal d'années.

La pertinence de l'expérience professionnelle dans le secteur privé ou comme indépendant est évaluée sur la base d'une comparaison de ces services avec les conditions et le profil fonctionnel de la fonction à laquelle le membre du personnel est désigné.

Le membre du personnel fournit lui-même les pièces justificatives des services.

L'ancienneté pécuniaire ainsi obtenue, est conservée pour le déroulement ultérieur de la carrière.

*Section 3. — La valorisation des services*

**Art. 82.** § 1<sup>er</sup>. Les services prestés conformément aux articles 79 à 81 inclus, sont pris en compte à 100 pour cent pour l'établissement de l'ancienneté pécuniaire, qu'ils soient prestés à temps plein ou à temps partiel.

Pour l'application de l'alinéa premier, les règles suivantes s'appliquent :

1° les services à temps partiel prestés après le 1<sup>er</sup> janvier 2008 sont pris en compte pour cent pour cent au plus tôt à partir de cette date et au plus tard à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté;

2° l'ancienneté pécuniaire pour services à temps partiel prestés avant la date fixée en application du point 1°, est établie selon les règles applicables à ce moment-là en vertu du statut local du personnel spécifique du CPAS;

3° par dérogation à la disposition du point 2°, le conseil peut arrêter que l'ancienneté pécuniaire pour services à temps partiel qui sont prestés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 sont pris en compte à 100 pour cent pour l'établissement de l'ancienneté pécuniaire après la date visée au point 1°, à condition que ce règlement a également été repris dans le statut du personnel communal.

§ 2. L'ancienneté pécuniaire, acquise dans deux ou plusieurs fonctions exercées simultanément, est valorisée au maximum pour une prestation à temps plein pour la même période. En outre, dans des fonctions actives à temps partiel, elles ne peuvent pas être cumulées entre elles pour l'octroi des augmentations périodiques.

**Art. 83.** Le chef du personnel détermine la durée des services éligibles que le membre du personnel a prestés dans l'enseignement comme intérimaire à l'aide de l'attestation fournie par les autorités compétentes.

Les services, mentionnés sur l'attestation, qui sont payés en dixièmes et qui ne représentent pas une année entière de services effectifs par année scolaire, sont ajoutés jour par jour. Le nombre de jours ainsi prestés est multiplié par 1,2. Le total du calcul arithmétique est en suite divisé par 30. Le quotient donne le nombre de mois à prendre en considération. Il n'est pas tenu compte du reste.

Les services, mentionnés sur la même attestation, qui prouvent que le membre du personnel a travaillé pendant une année scolaire entière, comptent pour un total de trois cents jours et résultent en une année de services à prendre en compte.

**Art. 84.** Les services éligibles sont calculés par mois calendaire.

Les services qui ne sont pas commencés le premier jour d'un mois ou terminés le dernier jour d'un mois, ne sont pas pris en compte.

CHAPITRE 3. — *Dispositions générales*

**Art. 85.** Le membre du personnel qui, en application de l'article 104, § 2, du décret relatif aux CPAS et conformément au personnel communal, obtient l'ancienneté barémique pour l'expérience acquise auprès d'une autre autorité, dans le secteur privé ou comme indépendant, est inséré avec l'ancienneté barémique octroyée dans l'échelle de traitement de la carrière fonctionnelle qui correspond à l'ancienneté barémique octroyée.

Le même principe s'applique au membre du personnel, visé à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS, qui obtient l'ancienneté barémique en application de l'article 55, § 3, du présent arrêté, pour l'expérience acquise auprès d'une autre autorité, dans le secteur privé ou comme indépendant.

**Art. 86.** Le membre du personnel qui est promu, obtient dans son nouveau grade un traitement qui n'est jamais inférieur au traitement qu'il aurait obtenu dans son ancien grade.

**Art. 87.** § 1<sup>er</sup>. A partir de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, le membre du personnel qui est promu à un grade d'un niveau supérieur, a au moins droit à l'augmentation suivante de son traitement annuel à 100 % :

- 1° 620 euros en cas de promotion au niveau D;
- 2° 745 euros en cas de promotion au niveau C;
- 3° 870 euros en cas de promotion au niveau B;
- 4° 1240 euros en cas de promotion au niveau A.

Si le traitement annuel dans le nouveau grade ne dépasse pas le traitement annuel que le membre du personnel aurait obtenu dans son ancien grade, à concurrence du montant visé à l'alinéa premier, le traitement annuel dans le nouveau grade est augmenté jusqu'à l'augmentation minimale, visée à l'alinéa premier.

Cette augmentation minimale de traitement est garantie pendant la carrière fonctionnelle entière dans le grade auquel le membre du personnel est promu. A cet effet, son ancienne échelle de traitement, y compris les augmentations périodiques, mais hors le déroulement dans la carrière fonctionnelle, est comparée à la nouvelle échelle de traitement, y compris l'application des augmentations périodiques et le déroulement dans la carrière fonctionnelle.

§ 2. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, alinéa premier, le conseil peut arrêter que l'augmentation de traitement garantie s'applique également aux membres du personnel qui ont été promus entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 au plus tôt et la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, alinéa premier, l'augmentation minimale de traitement s'applique également si un membre du personnel en service de l'administration est désigné dans un grade d'un niveau supérieur par une procédure de recrutement.

**Art. 88.** Les primes annuelles supplémentaires, les compléments de fonction ou les suppléments de traitement introduits par l'autorité après le 1<sup>er</sup> janvier 2008 comme partie du traitement pour certaines catégories du personnel dans les établissements de santé financés par le niveau fédéral et qui sont repris dans cette réglementation, ne sont pas incorporés dans les échelles barémiques, visées à l'article 77. Ces primes annuelles supplémentaires, compléments de fonction ou suppléments de traitement sont accordés aux catégories du personnel aux conditions et montants établis dans les directives de l'autorité fédérale assurant leur financement.

CHAPITRE 4. — *Le paiement du traitement*

**Art. 89.** Le traitement suit l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Le traitement à 100 % est rattaché à l'indice-pivot 138,01.

**Art. 90.** Le traitement est payé mensuellement à partir de l'entrée en service. Il est payé d'avance pour le membre du personnel statutaire nommé à titre définitif. Le traitement de l'autre personnel est payé à terme échu.

Par dérogation à l'alinéa premier, les administrations qui paient le traitement du membre du personnel statutaire nommé à titre définitif à terme échu sur la base du statut local, peuvent maintenir ce régime.

**Art. 91.** Le traitement mensuel est égal à 1/12 du traitement annuel. Le traitement horaire est égal à 1/1976 du traitement annuel.

**Art. 92.** Si le membre du personnel entre en service au cours du mois, il obtient pour ce mois la partie du traitement mensuel qui correspond aux jours de travail prestés.

Si le membre du personnel prend sa retraite ou décède au cours du mois, le traitement du mois entier est payé.

TITRE 5. — *Les allocations, indemnités et avantages sociaux*CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Dispositions générales*

**Art. 93.** Sans préjudice de l'application des éventuelles dispositions décrétales, légales ou réglementaires, aucune autre allocation et indemnité ne peut être accordée ou introduite que celles mentionnées dans le présent arrêté.

Le conseil ne peut instaurer ni maintenir de prime linguistique pour les membres du personnel. Il faut entendre par prime linguistique : toute allocation octroyée au membre du personnel qui, en vertu des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées par l'arrêté royal du 18 juillet 1966, est obligé de connaître la seconde langue, ou toute autre allocation octroyée au membre du personnel pour l'usage d'une langue autre que le néerlandais.

**Art. 94.** Les frais effectifs, prouvés et nécessaires lors de l'exercice de la fonction sont remboursés.

CHAPITRE 2. — *L'allocation de foyer et de résidence, le pécule de vacances et l'allocation de fin d'année*Section 1<sup>re</sup>. — *L'allocation de foyer et de résidence et le pécule de vacances*

**Art. 95.** Le membre du personnel a droit à l'allocation de foyer et de résidence aux mêmes conditions que le personnel communal.

Le membre du personnel statutaire reçoit annuellement un pécule de vacances aux conditions établies par le Gouvernement flamand pour le membre du personnel statutaire des communes.

*Section 2. — L'allocation de fin d'année*

**Art. 96.** Dans la présente section, on entend par :

- 1° période de référence : la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre de l'année à prendre en compte;
- 2° traitement annuel : le traitement sur base annuelle ou, le cas échéant, le traitement d'attente ou l'allocation, payés au lieu d'un traitement, éventuellement complémenté(e) par l'allocation de foyer ou de résidence ou l'augmentation de traitement garantie après promotion.

**Art. 97.** Le membre du personnel bénéficie annuellement d'une allocation de fin d'année.

**Art. 98.** Le montant de l'allocation de fin d'année est la somme de la partie forfaitaire et la partie variable, à condition que l'allocation de fin d'année ne peut jamais être supérieure à un douzième du traitement annuel, adapté suivant le coefficient d'augmentation de l'indice qui s'applique au traitement du mois d'octobre de l'année à prendre en compte.

La partie forfaitaire et la partie variable sont calculées comme suit :

- 1° la partie forfaitaire :
  - a) la partie forfaitaire pour l'année 2009 s'élève à 330,84 euros;
  - b) à partir de 2010, la partie forfaitaire octroyée pendant l'année précédente, est chaque fois majorée d'une fraction dont le dénominateur égale l'indice de santé du mois d'octobre de l'année précédente, et le numérateur égale l'indice de santé du mois d'octobre de l'année à prendre en compte. Le résultat est calculé jusqu'à la deuxième décimale;
  - c) le montant résultant du calcul, visé au point b), est majoré de 498,74 euros;
  - d) le montant résultant du calcul, visé au point c), est majoré pour tous les membres du personnel :
    - 1) pour l'année 2010 de 100 euros;
    - 2) pour l'année 2011 de 200 euros;
    - 3) pour l'année 2012 de 300 euros;
  - e) A partir de l'année 2013, le montant résultant du calcul, visé au point c), est majoré pour tous les membres du personnel de 400 euros;
- 2° la partie variable : 2,5 pour cent du traitement annuel, adapté selon le coefficient d'augmentation de l'indice qui s'applique au traitement du mois d'octobre de l'année à prendre en compte. Lorsque le membre du personnel n'a pas reçu de traitement ou n'a reçu qu'un traitement partiel au cours du mois d'octobre de l'année à prendre en compte, le pourcentage est calculé sur la base du traitement que le membre du personnel aurait reçu pour ce mois s'il avait exercé sa fonction à temps plein.

Les majorations de la partie forfaitaire, visées au point 1°, c), d) et e), ne s'appliquent pas aux membres du personnel qui ont droit à une allocation annuelle et à une allocation d'attractivité sur la base de la législation fédérale relative au financement de certains établissements de santé. L'allocation et l'allocation d'attractivité sont accordées au lieu des majorations citées de l'allocation de fin d'année conformément aux directives de l'autorité fédérale assurant le financement.

**Art. 99.** Le membre du personnel perçoit le montant total de l'allocation de fin d'année s'il a perçu, comme titulaire d'un emploi à prestations complètes, le traitement complet pendant toute la période de référence.

Si le membre du personnel n'a pas perçu le traitement complet comme titulaire d'un emploi à prestations complètes ou incomplètes, le montant de l'allocation de fin d'année est diminué en proportion du traitement qu'il a effectivement perçu.

Les périodes pendant la période de référence, auxquelles le membre du personnel, comme titulaire d'un emploi à prestations complètes ou incomplètes, était en congé parental, tel que visé à l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle, ou était en congé de maternité en application de la loi sur le travail du 16 mars 1971, sont assimilées à des périodes pour lesquelles le membre du personnel a perçu le traitement complet.

**Art. 100.** L'allocation de fin d'année est payée en une seule fois, au plus tard pendant le mois de décembre de l'année à prendre en compte.

*CHAPITRE 3. — Les prestations irrégulières**Section 1<sup>re</sup>. — Prestations nocturnes et prestations effectuées les samedis, les dimanches et les jours fériés*

**Art. 101.** La présente section ne s'applique pas aux :

- 1° le secrétaire du CPAS et le gestionnaire financier du CPAS;
- 2° les membres du personnel du niveau A.

**Art. 102.** § 1<sup>er</sup>. Outre le repos compensatoire légalement prescrit, le membre du personnel bénéficie :

- 1° par heure de prestations nocturnes entre 22 heures et 6 heures, soit :
  - a) d'un quart d'heure supplémentaire de repos compensatoire;
  - b) un supplément sur le traitement horaire qui égale 25 % du traitement horaire.
- 2° par heure de prestations entre 0 heures et 24 heures un dimanche ou un jour férié, soit :
  - a) une heure supplémentaire de repos compensatoire;
  - b) un supplément sur le traitement horaire qui égale 100 % du traitement horaire.
- 3° par heure de prestations entre 0 heures et 24 heures un samedi, soit :
  - a) un repos compensatoire supplémentaire d'une heure au maximum;
  - b) un supplément sur le traitement horaire de 100 % du traitement horaire au maximum.

Comme base de calcul du supplément vaut le traitement horaire brut, éventuellement majoré de l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure ou l'augmentation de traitement garantie après promotion.

§ 2. Le cas échéant, le repos compensatoire supplémentaire ou le supplément pour prestations effectuées le samedi ne dépasse jamais le repos compensatoire supplémentaire ou le supplément pour prestations effectuées le dimanche.

Le cas échéant, le conseil ne peut pas déroger aux dispositions du statut du personnel communal relatives au cumul de repos compensatoire supplémentaire ou au supplément pour les prestations nocturnes d'une part, avec le repos compensatoire supplémentaire ou au supplément pour les prestations effectuées les samedis, dimanches ou jours fériés d'autre part.

*Section 2. — Prestation irrégulières de certaines catégories du personnel des établissements de santé financés par le niveau fédéral.*

**Art. 103.** Le supplément de traitement et les suppléments horaires pour des prestations irrégulières que certaines catégories du personnel des établissements de santé financés par le niveau fédéral perçoivent en peuvent jamais être cumulés avec les suppléments visés à l'article 102. Ce supplément de traitement et suppléments horaires sont accordés, en ce qui concerne les montants et conditions, conformément aux directives de l'autorité fédérale assurant le financement.

*Section 3. — Les heures supplémentaires*

**Art. 104.** Cette section ne s'applique pas au secrétaire et au gestionnaire financier du CPAS.

La présente section ne s'applique pas non plus aux membres du personnel relevant du champ d'application de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

**Art. 105.** § 1<sup>er</sup>. Par heures supplémentaires, on entend les prestations exceptionnelles qui sont fournies à la demande de l'administration, en plus des heures qui sont prestées par le membre du personnel sur la base du régime de travail ordinaire sur base hebdomadaire.

Le membre du personnel qui accomplit des heures supplémentaires, bénéficie d'un repos compensatoire dans le délai fixé par la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public. Le repos compensatoire égale la durée des heures supplémentaires.

§ 2. Si, sur une période de quatre mois, le temps de travail moyen est supérieur à 38 heures par semaine pour des prestations à temps plein ou au régime de travail ordinaire sur base hebdomadaire pour des prestations à temps partiel, il sera accordé au membre du personnel, en plus du traitement horaire, soit un sursalaire sous forme d'une allocation, soit un repos compensatoire supplémentaire. En ce qui concerne le choix entre le sursalaire sous forme d'une allocation d'une part et le repos de compensation supplémentaire d'autre part, le conseil peut déroger au choix établi par le conseil communal dans le statut du personnel communal.

Le sursalaire ou le repos compensatoire supplémentaire s'élève pour tous les niveaux sauf pour le niveau A, à :

1° un supplément de 25 % par heure pour les heures supplémentaires effectuées les jours ouvrables entre 6 et 22 heures;

2° un supplément de 25 % par heure au maximum pour les heures supplémentaires effectuées les jours ouvrables entre 22 et 6 heures;

3° un supplément de 25 % par heure au maximum pour les heures supplémentaires effectuées les samedis entre 0 et 24 heures;

4° un supplément de 25 % par heure au maximum pour les heures supplémentaires effectuées les dimanches ou les jours fériés réglementaires entre 0 et 24 heures.

Comme base de calcul du sursalaire vaut le traitement horaire brut, éventuellement majoré de l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure ou l'augmentation de traitement garantie après promotion.

§ 3. Si, pendant une période de quatre mois, le membre du personnel a presté des heures supplémentaires à des moments différents tels que visés aux points 1° à 4°, et n'a pas pu compenser le total des heures supplémentaires prestées par du repos compensatoire dans cette période de quatre mois, il bénéficie du sursalaire le plus favorable ou du régime de repos compensatoire supplémentaire le plus favorable, fixé en application du § 2, alinéa deux, pour les heures supplémentaires restantes.

§ 4. Un sursalaire est payé pour chaque heure supplémentaire au membre du personnel du niveau A si, sur une période de quatre mois, le temps de travail moyen est supérieur à 38 heures par semaine pour des prestations à temps plein ou au régime de travail ordinaire sur base hebdomadaire pour des prestations à temps partiel.

**Art. 106.** Le conseil peut arrêter que le membre du personnel qui, de façon imprévue, est appelé en dehors de son régime de travail ou de son devoir de permanence, pour participer à un travail urgent, reçoit une allocation de dérangement par appel. L'allocation de dérangement s'élève à deux fois au minimum et quatre fois au maximum le traitement horaire.

Comme base de calcul du traitement horaire vaut le traitement horaire brut, éventuellement majoré de l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure ou l'augmentation de traitement garantie après promotion.

L'allocation de dérangement peut être cumulée avec le supplément pour heures supplémentaires, visé à l'article 105.

*CHAPITRE 4. — Les autres allocations*

*Section 1<sup>re</sup>. — L'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure*

**Art. 107.** Si le conseil prévoit un régime de fonctions supérieures dans le respect du statut du personnel communal, il peut déterminer que membre du personnel statutaire qui effectue temporairement des fonctions supérieures perçoit une allocation pour ces dernières, à condition que le statut que le statut du personnel communal prévoit également l'octroi d'une allocation. L'allocation de l'exercice de fonctions supérieures est alors accordée dans les mêmes circonstances, aux mêmes conditions et suivant les mêmes règles telles que fixées dans le statut du personnel communal.

Le conseil ne peut pas introduire une allocation d'exercice de fonctions supérieures si le statut du personnel communal ne prévoit pas l'octroi d'une telle allocation pour l'exercice de fonctions supérieures.

*Section 2. — L'allocation de danger*

**Art. 108.** Le conseil peut établir une allocation de danger qui est octroyée aux conditions, visées aux articles 109 et 110, pour les activités telles que visées à l'article 109, si le statut du personnel communal ne prévoit pas une allocation de danger étant donné qu'aucune activité telle que visée à l'article 109 n'est effectuée mais que des activités telles que visées à l'article 109 sont effectuées au sein du CPAS.

Le conseil établit une allocation de danger si le statut du personnel communal prévoit une allocation de danger et que des activités telles que visées à l'article 109 sont également effectuées au sein du CPAS. Dans ce cas, le conseil ne peut pas déroger aux dispositions prévues dans le statut du personnel communal relatives aux montants des allocations de danger pour des travaux occasionnels tels que visés à l'article 110, § 1<sup>er</sup>, et pour les travaux permanents, tels que visés à l'article 110, § 2.

Le conseil ne peut pas introduire une allocation de danger pour des travaux tels que visés à l'article 109, si de tels travaux sont également effectués au sein de la commune et si le statut du personnel communal ne prévoit pas l'octroi d'une allocation de danger à cet effet;

**Art. 109.** Entrent en ligne de compte pour l'allocation de danger, les travaux lors desquels le degré de danger, de nuisance ou d'insalubrité en cas d'exécution normale augmente considérablement en raison des circonstances particulières de pression de travail physique dans lesquelles ils doivent être effectués ou en raison de l'utilisation de substances nuisibles ou dangereuses. L'organe exécutif de l'administration énumère dans une liste séparée les travaux qui répondent à ces critères et qui entrent en ligne de compte pour l'allocation de danger.

**Art. 110.** § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel qui effectue occasionnellement un travail repris dans la liste, visée à l'article 109, reçoit une allocation de danger dont le montant maximal est fixé comme suit :

nombre d'heures de travail dangereux par mois	montant de l'allocation de danger
moins de 7 heures	1,10 euro/heure à 100 %
De 7 à 25 heures	1,20 euro/heure à 100 %
plus de 25 heures	1,25 euro/heure à 100 %

§ 2. Le conseil peut arrêter qu'une allocation annuelle est accordée au membre du personnel qui effectue en permanence des travaux tels que visés à l'article 109. Le montant de cette allocation annuelle égale au maximum 10 % du 13<sup>e</sup> échelon de l'échelle de traitement E2 à 100 %.

*Section 3. — L'allocation de permanence*

**Art. 111.** Le conseil peut établir une allocation de permanence pour le membre du personnel du CPAS qui est désigné pour se tenir disponible à son domicile en dehors des heures de service normales pour des interventions lorsqu'aucun service de permanence n'est organisé à cet effet auprès de la commune.

Le conseil peut établir une allocation de permanence lorsque des services de permanence, tels que visés à l'alinéa premier, sont organisés à cet effet tant auprès de la commune qu'auprès du CPAS et lorsque le statut du personnel prévoit également l'octroi d'une allocation de permanence.

Le conseil ne peut pas établir une allocation de permanence pour des services de permanence, tels que visés à l'alinéa premier, lorsque la commune organise également des services de permanence et lorsque le statut du personnel prévoit également l'octroi d'une allocation de permanence.

Le secrétaire et le gestionnaire financier ne sont pas éligibles à une allocation de permanence.

**Art. 112.** Le montant de l'allocation de permanence, visée à l'article 111, s'élève à 2,01 euro à 100 % pour chaque heure réellement consacrée à la permanence. Ce montant est lié à l'indice de santé.

*Section 4. — L'allocation de mandat*

**Art. 113.** Le conseil peut établir une allocation de mandat pour l'exercice d'un mandat tel que visé à l'article 8 lorsque le statut du personnel prévoit un régime de mandats. Dans ce cas, l'allocation de mandat s'élève à au maximum 5 % du traitement brute indexé du titulaire du mandat. L'allocation de mandat est payée mensuellement avec le traitement.

Le conseil établit une allocation de mandat lorsque le statut du personnel prévoit un régime de mandats ainsi que l'octroi d'une allocation de mandat. Dans ce cas, l'allocation de mandat est octroyée aux mêmes conditions et au même pourcentage que ceux fixés dans le statut du personnel communal.

Le conseil ne peut pas introduire une allocation de mandat lorsque le statut du personnel prévoit un régime de mandats mais pas l'octroi d'une allocation de mandat.

*Section 5. — L'allocation pour la fonction de chargé de mission*

**Art. 114.** Le conseil peut établir une allocation pour la fonction de chargé de mission si le conseil, conformément au statut du personnel communal, prévoit un régime de chargés de mission et lorsque le statut du personnel communal y couple également l'octroi d'une allocation.

Le cas échéant, le conseil établit les règles de la fonction de chargé de mission conformément aux dispositions reprises dans le statut du personnel communal à ce sujet. L'allocation est égale à l'allocation que le membre du personnel recevrait s'il exercerait la fonction du prochain grade supérieur, tel qu'établi à l'article 7. L'allocation est payée mensuellement avec le traitement.

Le conseil ne peut pas introduire une allocation pour la fonction de chargé de mission lorsque le statut du personnel communal ne la prévoit pas.

*Section 6. — L'allocation de fonctionnement et l'allocation de management*

**Art. 115.** Le conseil établit l'octroi d'une allocation de fonctionnement et d'une allocation de management en tant que conséquence positive de l'évaluation, si le statut du personnel prévoit également une allocation de fonctionnement et une allocation de management en tant que conséquence positive de l'évaluation. Dans ce cas, les mêmes conditions et le même pourcentage du traitement annuel brute indexé s'appliquent tels que fixés dans le statut du personnel communal.

Le conseil ne peut pas établir une allocation de fonctionnement ou une allocation de management en tant que conséquence positive de l'évaluation, si le statut du personnel ne le prévoit pas.

CHAPITRE 5. — *L'indemnité pour frais de parcours et de séjour**Section 1<sup>re</sup>. — Dispositions générales*

**Art. 116.** Un voyage de service est le déplacement du domicile ou de la résidence à une destination fixée au préalable, sur l'ordre ou à l'invitation du supérieur hiérarchique compétent du membre du personnel.

**Art. 117.** L'organe exécutif de l'administration ou, si le conseil l'a autorisé dans le cadre de la gestion quotidienne du personnel, le chef du personnel autorisent les voyages de service. Le même organe décide sur le moyen de transport le plus justifié du point de vue fonctionnel et financier.

**Art. 118.** Le conseil élabore les règles de la procédure pour l'introduction et l'indemnisation des frais exposés par le membre du personnel, nécessaires et prouvés pour un voyage de service.

*Section 2. — L'indemnisation des frais de voyage*

**Art. 119.** § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel qui utilise son propre véhicule automobile pour les voyages de service, a droit à une indemnité de 0,2903 euro par kilomètre à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007. L'indemnité kilométrique couvre tous les frais exposés pour l'utilisation du propre véhicule automobile, à l'exception des frais de parage. Il faut entendre par véhicule automobile : une auto, une moto ou un vélomoteur.

En cas de covoiturage, l'indemnité du conducteur est majorée par un montant égal à 0,1452 euros le 1 janvier 2007, si cette majoration est prévue dans le statut du personnel communal. Les membres du personnel qui sont passagers n'ont pas droit à une indemnité kilométrique.

Le membre du personnel a droit au remboursement des frais de parage éventuels.

Le membre du personnel qui utilise sa propre bicyclette pour les voyages de service, reçoit 0,15 euro par kilomètre.

§ 2. Si le membre du personnel exerce une fonction itinérante, l'indemnité pour l'utilisation de son véhicule privé peut consister en une indemnité forfaitaire. Le conseil établit le montant de l'indemnité et les conditions auxquelles le membre du personnel doit répondre en vue de l'octroi de l'indemnité, le cas échéant, conformément aux dispositions reprises dans le statut du personnel communal.

§ 3. Les montants de l'indemnité kilométrique et de l'indemnité forfaitaire sont annuellement adaptés de manière automatique le 1<sup>er</sup> juillet à l'indice général des prix à la consommation en multipliant les montants en vigueur par une fraction dont le dénominateur égale l'indice des prix à la consommation du mois de mai de l'année précédente, et le numérateur égale l'indice des prix à la consommation du mois de mai de l'année en cours.

**Art. 120.** Pour les voyages de service en transports en commun ou en avion, les frais réels prouvés par le membre du personnel, sont indemnisés.

*Section 3. — L'indemnité d'hôtel et journalière*

**Art. 121.** Le membre du personnel peut bénéficier d'une indemnité d'hôtel et journalière aux conditions fixées par le conseil. Le conseil établit les conditions, le cas échéant, conformément aux dispositions reprises dans le statut du personnel communal à ce sujet.

Le membre du personnel qui fait un voyage de service avec logement, a droit au remboursement des frais pour le logement et le déjeuner, les repas et d'autres frais éventuels. Le membre du personnel introduit les pièces justificatives originales pour tous les frais exposés.

CHAPITRE 6. — *Avantages sociaux**Section 1<sup>re</sup>. — Les chèques-repas*

**Art. 122.** Le membre du personnel a droit à des chèques-repas qui sont sur base annuelle à charge de l'administration à concurrence d'au moins 497,47 euros.

En cas de prestations incomplètes ou prestations qui ne sont pas fournies au cours de l'année de travail, le montant sur base annuelle, visé à l'alinéa premier, est réduit au prorata.

Par dérogation à l'alinéa premier, l'octroi de chèques-repas pour les membres des établissements de santé financés par le niveau fédéral est facultatif.

*Section 2. — L'assurance hospitalisation*

**Art. 123.** § 1<sup>er</sup>. Les CPAS concluent une assurance hospitalisation collective pour :

- 1° les membres du personnel statutaires;
- 2° les membres du personnel ayant un contrat de travail à durée indéterminée.

Les CPAS supportent intégralement la prime pour l'assurance hospitalisation pour les membres du personnel, visés aux points 1° et 2°, qui travaillent à temps plein ou à mi-temps.

§ 2. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, le conseil peut arrêter que :

- 1° la prime d'assurance pour les membres du personnel travaillant moins qu'un mi-temps, n'est prise en charge qu'en partie;
- 2° une assurance hospitalisation est conclue pour certains membres du personnel contractuels ayant un contrat de travail à durée déterminée.

§ 3. En ce qui concerne l'application du paragraphe 2, 1° et 2°, le conseil est tenu de respecter les choix et les règles éventuelles en cette matière repris dans le statut du personnel communal.

**Art. 124.** Le conseil est tenu de respecter le choix fait dans le statut du personnel communal d'offrir ou non une assurance hospitalisation aux membre pensionnés du personnel ou membres de la famille des membres du personnel et, le cas échéant, les règles en cette matière.

**Art. 125.** Le CPAS informe les membres du personnel sur les conditions d'application de l'assurance hospitalisation.

*Section 3. — L'indemnité pour frais de la migration pendulaire*

**Art. 126.** En cas d'utilisation du train pour le déplacement au départ du et vers le travail, le membre du personnel est indemnisé pour les frais de l'abonnement social conformément aux dispositions légales en vigueur en la matière.

Si le statut du personnel communal stipule par dérogation à l'alinéa premier que l'abonnement du chemin de fer est pris à charge pour un montant supérieur ou pour sa totalité par l'administration, le conseil adopte ces dispositions.

Si le membre du personnel voyage en première classe, il paie lui-même les frais supplémentaires.

Le conseil arrête la mesure dans laquelle l'administration rembourse les frais de l'utilisation de l'autobus, du tram ou du métro pour le déplacement au départ du et vers le travail dans le respect des dispositions du statut du personnel communal.

**Art. 127.** Le conseil est tenu de respecter le choix fait dans le statut du personnel communal d'offrir ou non une indemnité bicyclette au membre du personnel qui fait entièrement ou partiellement les déplacements vers le travail en bicyclette. Si le statut du personnel communal prévoit l'octroi d'une telle allocation bicyclette, le conseil établit les règles pour l'octroi d'une allocation bicyclette ainsi que le montant de l'allocation bicyclette conformément aux règles et au montant prévus à cet effet dans le statut du personnel communal.

**Art. 128.** Le membre du personnel qui est atteint d'une incapacité de travail de 66 % au moins, reçoit une allocation pour le déplacement au départ du et vers le travail en voiture. Cette allocation égale le prix d'une carte train deuxième classe pour la même distance.

*Section 4. — L'indemnisation de funérailles*

**Art. 129.** Si le statut du personnel communal fixe qu'une allocation est octroyée pour les funérailles d'un membre du personnel, le conseil adopte les règles d'octroi sans dérogation. L'indemnisation de funérailles ne peut cependant pas être octroyée si son octroi n'est pas prévu dans le statut du conseil communal.

*CHAPITRE 7. — L'indemnité du concierge*

**Art. 130.** Le concierge bénéficie, pour ses obligations en tant que concierge, d'un des avantages suivants :

1° le logement gratuit dans une habitation qui répond aux normes de confort modernes, avec le chauffage et l'éclairage gratuits comme avantages en nature;

2° une allocation pour les prestations de concierge.

Le conseil établit le choix en cette matière et règle lors du choix de l'octroi de l'allocation, visée au point 2°, le montant et les conditions d'octroi, conformément aux dispositions reprises à cet effet dans le statut du personnel communal.

**TITRE 6. — Congés et absences**

*CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — Dispositions générales*

**Art. 131.** Ce titre s'applique uniquement au personnel, visées à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS.

**Art. 132.** § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel statutaire est en tout ou en partie dans une des positions administratives suivantes :

1° l'activité de service;

2° en non-activité.

Le membre du personnel statutaire peut se trouver également dans une situation de disponibilité.

§ 2. Le membre du personnel statutaire est en activité de service lors du congé ou de l'absence, lorsqu'il conserve à ce moment le droit au traitement.

Le membre du personnel statutaire est en non-activité lors du congé ou de l'absence, lorsqu'à ce moment il n'a pas droit à son traitement, sauf dans les cas autrement définis dans le présent titre.

§ 3. Les conseils accordent une assimilation à l'activité de service au membre du personnel statutaire pour les congés ou les absences pour lesquels une telle assimilation a été établie dans le statut du personnel communal.

**Art. 133.** Le membre du personnel statutaire ne peut être mis ou tenu en disponibilité par suite de suppression d'emploi s'il remplit les conditions pour prendre sa retraite, à sa demande ou non.

**Art. 134.** Le membre du personnel qui est absent sans permission ou motif valable, et non plus à la suite de l'imposition d'une peine disciplinaire ou d'une autre mesure administrative, est dans une position de non-activité, sauf en cas de force majeure.

**Art. 135.** Par dérogation à l'article 134, le membre du personnel est en service actif lorsqu'il prend part à une interruption organisée du travail, et ne perd son droit au traitement que pour la durée de l'absence.

**Art. 136.** Le conseil fixe les règles générales des délais de demande, de la procédure de demande, de l'autorisation, de la possibilité d'annulation et des délais d'annulation des congés. Sans préjudice des droits individuels du membre du personnel, il est examiné lors de l'autorisation de congés si la continuité et la qualité du service public restent assurées.

**Art. 137.** Pour les membres du personnel ayant un régime de travail spécifique, le conseil peut, au besoin, fixer des règles de conversion pour certains congés exprimés en jours de travail ou des contingents de maladie, sans que le nombre total de jours accordés par sorte de congé ne soit dépassé. Les règles de conversion sont établies conformément aux règles de conversion prévues dans le statut du personnel communal, si ce dernier prévoit de telles règles.

CHAPITRE 2. — *Les jours de congé et fériés annuels*

**Art. 138.** § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel a annuellement droit à un nombre de jours de congé rémunérés. Le nombre de jours de congé rémunérés s'élève à vingt six jours pour une année ouvrable entière.

Le conseil établit les modalités suivant lesquelles le jours de congé peuvent être pris.

§ 2. Toute période donnant droit à un traitement donne droit à des jours de congé annuel, compte tenu du régime de prestations.

Lorsqu'un membre du personnel entre en service ou cesse définitivement ses fonctions au cours de l'année, ses jours de congé seront diminués proportionnellement.

Le nombre de jours de congé est réduit proportionnellement au nombre de jours de congé non rémunérés.

§ 3. Le conseil règle les matières suivantes, le cas échéant, conformément aux dispositions reprises dans le statut du personnel communal à ce sujet :

1° l'assimilation éventuelle de périodes donnant droit à une allocation dans le cadre d'une assurance maladie ou invalidité ou donnant droit à un traitement d'attente à des périodes donnant droit à des jours de congé annuel;

2° les droits du membre du personnel statutaire tombant malade avant le début d'une période de congé demandée et autorisée, ou pendant le congé.

**Art. 139.** Sans préjudice de l'application de la loi relative aux jours fériés du 4 janvier 1974 et de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi relative aux jours fériés du 4 janvier 1974, le membre du personnel a droit à un congé rémunéré aux jours suivants : le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 21 juillet, le 15 août, le 1<sup>er</sup> novembre, le 11 novembre, le 25 décembre.

Le membre du personnel a également droit à un congé rémunéré le 11 juillet, conformément aux dispositions du décret du 7 mai 2004 instaurant le 11 juillet comme jour de vacances flamand.

Le conseil détermine la manière dont les jours de congé visés au § 1<sup>er</sup>, qui coïncident avec un samedi ou un dimanche, seront remplacés par d'autres jours.

CHAPITRE 3. — *Autres congés et absences*

**Art. 140.** Le conseil établit, tenant compte des circonstances de service, les règles relatives aux matières suivantes conformément aux règles reprises à ce sujet dans le statut du personnel communal :

1° le congé de maternité et le congé d'accueil;

2° le congé de maladie;

3° le cas échéant, la disponibilité;

4° le congé de circonstance.

**Art. 141.** § 1<sup>er</sup>. En ce qui concerne les règles dans le statut du personnel communal au sujet des congés pour prestations partielles, les congés pour missions et les congés non rémunérés, le conseil dispose des choix suivants :

1° le conseil adopte intégralement ces régimes et règles des congés;

2° le conseil adopte ces régimes et règles des congés, mais en limite le champs d'application ou la durée;

3° le conseil n'adopte qu'un certain régime de congés, en limitant ou non le champs d'application ou la durée;

4° conseil n'adopte pas ces régimes des congés

§ 2. Si un membre du personnel statutaire assume, au sein des services du CPAS, un emploi contractuel, un mandat, une désignation temporaire ou une autre fonction pour laquelle il y a lieu d'effectuer un stage, un congé non rémunéré est accordé d'office pour une durée ne pouvant excéder la durée du mandat, de la désignation ou du stage.

Le conseil peut décider que le membre du personnel statutaire qui assume un mandat auprès d'une autre administration, obtient d'office un congé non payé pour la durée du mandat visé à l'article 9, alinéa premier. Il peut décider aussi que le congé rémunéré peut être prolongé en cas de prolongation du mandat, tel que visé à l'article 9, alinéa deux.

**Art. 142.** § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel qui travaille comme président, assesseur ou secrétaire d'un bureau de vote, d'un bureau de dépouillement ou d'un bureau de vote principal lors d'élections, obtient une dispense de service :

1° le jour des élections si normalement il devait travailler;

2° en tant que membre d'un bureau de vote principal : le temps qu'il faut pour assister aux réunions des bureaux de vote principaux telles que prévues par la législation électorale.

Le membre du personnel femme enceinte obtient une dispense de service pour allaitement sur le lieu du travail au prorata du temps nécessaire, et pour des examens prénataux pendant les heures de service.

§ 2. Le conseil peut établir d'autres dispenses de service que celles citées au paragraphe premier, à condition que le règlement des dispenses de services ne peut en aucun cas être plus favorable que le règlement établi dans le statut du personnel communal.

Le conseil arrête le mode général selon lequel les dispenses de service doivent être demandées et prises.

PARTIE 4. — **DISPOSITIONS FINALES**CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Dispositions abrogatoires*

**Art. 143.** L'article 17 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 3 avril 2009 portant exécution et entrée en vigueur du décret du 19 décembre 2008 relatif à l'organisation des centres publics d'aide sociale, et portant diverses dispositions relatives au personnel, aux finances et à l'organisation des centres publics d'aide sociale, est abrogé.

**Art. 144.** Les règlements suivants sont abrogés :

1° l'arrêté royal du 9 mars 1977 déterminant les conditions de nomination des travailleurs sociaux dans les centres publics d'aide sociale;

2° l'arrêté royal du 6 mars 1978 fixant les nombre de personnes handicapées que doivent occuper les centres publics d'aide sociale.

CHAPITRE 2. — *Dispositions transitoires**Section 1<sup>re</sup>. — Disposition générale*

**Art. 145.** § 1<sup>er</sup>. Toutes les dispositions réglementaires locales relatives au cadre organique, au statut et au régime de mandats doivent être mises en concordance avec les dispositions du présent arrêté, ou abrogées, au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2011. Ce délai vaut également comme délai ultime pour adopter les dispositions conformes du statut du personnel communal, visé à l'article 104, §§ 4 et 5, du décret relatif aux CPAS, pour le personnel spécifique, visé à l'article 104, § 2, du décret relatif aux CPAS.

Tant que le conseil n'a pas exécuté les dispositions, visées à l'alinéa premier, les dispositions réglementaires locales existantes relatives au statut et au régime de mandats restent en vigueur, pour autant qu'elles ne soient pas contraires à une autre disposition légale. Les modifications éventuelles apportées avant le 1<sup>er</sup> juillet 2011 à ces dispositions réglementaires, doivent être conformes aux dispositions du présent arrêté et à l'article 104, §§ 4 et 5, du décret relatif aux CPAS, pour le personnel spécifique, visé à l'article 104, § 2, du décret relatif aux CPAS.

§ 2. Par dérogation au paragraphe premier, le délai de transition jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2011 ne vaut pas pour les dispositions relatives au nombre de jours de congé annuel et aux jours fériés visés aux articles 138, 139 et 156.

Si le cadre organique est modifié après la date d'entrée en vigueur du présent arrêté et avant le 1<sup>er</sup> juillet 2011, il est fixé complètement en concordance avec les dispositions de la partie 2, chapitres 1<sup>er</sup> et 2.

*Section 2. — Disposition transitoire auprès de la partie 2*

**Art. 146.** Si le statut du personnel spécifique du CPAS prévoyait auparavant un régime de mandats conformément au statut du personnel communal, le conseil établit les dispositions transitoires pour les titulaires d'un mandat en service à la date de l'exécution locale du présent arrêté, conformément aux dispositions transitoires prévues dans le statut du personnel communal.

*Section 3. — Disposition transitoire auprès de la partie 3**Sous-section 1<sup>re</sup>. — Garanties pécuniaires*

**Art. 147.** Le membre du personnel statutaire en service qui, après le 1<sup>er</sup> janvier 1994, a conservé, en vertu du statut local, son échelle de traitement antérieure, éventuellement complétée d'une allocation ou un supplément, maintient cette échelle de traitement ainsi que l'allocation ou le supplément après l'exécution locale du présent arrêté, tant que ce régime est plus favorable que l'échelle de traitement qu'il aurait en application du présent arrêté. Le conseil reprend l'échelle de traitement et l'allocation ou le supplément du membre du personnel dans le régime transitoire, dans le statut local, ainsi que l'échelle de traitement organique du membre du personnel.

**Art. 148.** Le membre du personnel statutaire en service qui, au moment de l'exécution locale du présent arrêté, avait antérieurement en vertu du statut local du personnel spécifique du CPAS une échelle de traitement et une carrière fonctionnelle qui ne sont pas repris dans l'article 77, conserve cette échelle de traitement et cette carrière fonctionnelle tant qu'il est affecté dans le grade auquel cette échelle de traitement et cette carrière fonctionnelle étaient liées dans le statut local antérieur.

**Art. 149.** Le membre du personnel statutaire en service qui bénéficiait antérieurement en vertu du statut local du personnel spécifique du CPAS d'un régime d'allocation pour des travaux occasionnels dangereux ou nuisibles qui est plus favorable que le régime visé aux articles 109 et 110, conserve ce régime plus favorable même après la date de l'exécution locale du présent arrêté.

**Art. 150.** Le membre du personnel statutaire en service qui bénéficiait antérieurement en vertu du statut local du personnel spécifique du CPAS d'une allocation linguistique, conserve cette allocation linguistique à titre personnel tant qu'il est en service de ce CPAS.

**Art. 151.** Le conseil peut statuer que le membre du personnel statutaire en service qui bénéficiait antérieurement en vertu du statut local du personnel spécifique du CPAS d'une allocation pour des déplacements non motorisés de et vers les travaux, conserve cette allocation à titre personnel, à condition que le statut du personnel communal prévoit également une telle disposition transitoire.

**Art. 152.** En dérogation à l'article 93, alinéa premier, le conseil peut statuer que le membre du personnel statutaire en service à la date de l'exécution locale du présent arrêté, qui auparavant bénéficiait en vertu d'un statut local du personnel spécifique du CPAS d'une autre allocation ou indemnité que celle mentionnée dans le titre 5 ou dans la présente section, et qui ne relève pas du champ d'application de l'article 93, alinéa deux, conserve cette allocation ou indemnité à titre personnel, même après la date de l'application locale du présent arrêté.

*Sous-section 2. — L'exécution locale de l'arrêté et les diverses procédures en cours et périodes en cours*

**Art. 153.** Les procédures d'engagement, de promotion ou de mobilité interne du personnel, entamées avant la date de l'exécution locale du présent arrêté, sont finalisées conformément aux règles applicables au moment où elles étaient entamées.

**Art. 154.** Le conseil établit les dispositions transitoires relatives à une période d'évaluation en cours et relatives à une modification éventuelle des conséquences de l'évaluation à la date de l'exécution locale du présent arrêté, pour le personnel, visé à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS, conformément aux dispositions transitoires prévues à ce sujet dans le statut du personnel communal.

**Art. 155.** Le conseil établit les dispositions transitoires relatives aux congés et absences en cours à la date de l'exécution locale du présent arrêté, pour le personnel statutaire en service appartenant au personnel, visé à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS, conformément aux dispositions transitoires prévues à ce sujet dans le statut du personnel communal.

Le conseil établit, le cas échéant, pour le membre du personnel statutaire en service appartenant au personnel, visé à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS, les dispositions transitoires relatives au traitement d'attente dans l'état de disponibilité et relatives au nombre de jours de maladie, conformément aux dispositions transitoires prévues à ce sujet dans le statut du personnel communal.

Sous-section 3. — Dispositions transitoire relative aux jours de congé annuel et aux jours fériés.

**Art. 156.** Le membre du personnel statutaire en service appartenant au personnel, visé à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS, conserve pour la durée ultérieure de la carrière au sein du CPAS le nombre de jours de congé annuel qui était en vigueur à la date de l'entrée du présent arrêté en vertu du statut local, si ce nombre de jours de congé annuel est supérieur au nombre fixé à l'article 138.

Le membre du personnel statutaire en service appartenant au personnel, visé à l'article 104, § 6, du décret relatif aux CPAS, conserve pour la durée ultérieure de la carrière au sein du CPAS le régime relatif au jours fériés qui était en vigueur à la date de l'entrée du présent arrêté en vertu du statut local, si ce nombre de jours de congé annuel est supérieur au nombre fixé à l'article 139.

CHAPITRE 3. — *Dispositions d'entrée en vigueur*

**Art. 157.** Les dispositions suivantes du décret relatif aux CPAS entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

1° l'article 104;

2° l'article 115;

3° l'article 276, 49°, en ce qui concerne les alinéas cinq, six, sept huit et neuf de l'article 42 de la loi du 8 juillet 1976 relatif à l'organisation des centres publics d'aide sociale;

4° l'article 277, 7°.

l'article 277, 3° et 4°, entre en vigueur le jour suivant la publication du présent arrêté au *Moniteur belge*.

**Art. 158.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Art. 159.** Le Ministre flamand ayant les affaires intérieures dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 12 novembre 2010.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,  
K. PEETERS

Le Ministre flamand des Affaires administratives, de l'Administration intérieure,  
de l'Intégration civique, du Tourisme et de la Périphérie flamande de Bruxelles,  
G. BOURGEOIS

Annexe 1<sup>re</sup>

Echelles de traitement élaborées

échelles de traitement	A1a	A1b	A2a	A3a	A4a	A4b
minimum	21.850	23.100	24.050	26.300	26.300	27.950
maximum	34.000	35.250	36.200	38.450	38.450	40.100
augmentation	2x1x750	1x1x700	3x1x750	3x1x750	3x1x750	3x1x750
	1x1x700	2x1x750	2x3x1500	1x3x1450	1x3x1450	1x3x1500
	3x3x1500	2x3x1500	1x3x1450	3x3x1500	3x3x1500	1x3x1450
	1x3x1450	1x3x1450	2x3x1500	1x3x1450	1x3x1450	3x3x1500
	1x3x1500	2x3x1500	1x3x1250	2x3x1250	2x3x1250	1x3x1200
	2x3x1250	2x3x1250	1x3x1200			1x3x1250
0	21.850	23.100	24.050	26.300	26.300	27.950
1	22.600	23.800	24.800	27.050	27.050	28.700
2	23.350	24.550	25.550	27.800	27.800	29.450
3	24.050	25.300	26.300	28.550	28.550	30.200
4	24.050	25.300	26.300	28.550	28.550	30.200
5	24.050	25.300	26.300	28.550	28.550	30.200
6	25.550	26.800	27.800	30.000	30.000	31.700
7	25.550	26.800	27.800	30.000	30.000	31.700
8	25.550	26.800	27.800	30.000	30.000	31.700
9	27.050	28.300	29.300	31.500	31.500	33.150
10	27.050	28.300	29.300	31.500	31.500	33.150
11	27.050	28.300	29.300	31.500	31.500	33.150
12	28.550	29.750	30.750	33.000	33.000	34.650
13	28.550	29.750	30.750	33.000	33.000	34.650
14	28.550	29.750	30.750	33.000	33.000	34.650
15	30.000	31.250	32.250	34.500	34.500	36.150

16	30.000	31.250	32.250	34.500	34.500	36.150
17	30.000	31.250	32.250	34.500	34.500	36.150
18	31.500	32.750	33.750	35.950	35.950	37.650
19	31.500	32.750	33.750	35.950	35.950	37.650
20	31.500	32.750	33.750	35.950	35.950	37.650
21	32.750	34.000	35.000	37.200	37.200	38.850
22	32.750	34.000	35.000	37.200	37.200	38.850
23	32.750	34.000	35.000	37.200	37.200	38.850
24	34.000	35.250	36.200	38.450	38.450	40.100

échelles de traitement	A5a	A5b	A6a	A6b	A7a	A7b
minimum	28.400	29.900	25.550	27.050	28.550	31.500
maximum	44.500	48.600	39.950	41.400	42.900	47.250
augmentation	3x1x1000	1x1x1100	3x1x1000	2x1x1000	1x1x950	1x1x1100
	1x3x1950	1x1x1150	1x3x1950	1x1x950	2x1x1000	1x1x1150
	2x3x2000	1x1x1100	1x3x2000	2x3x2000	1x3x2000	1x1x1100
	1x3x1950	1x3x2000	1x3x1500	1x3x1450	1x3x1950	1x3x2000
	2x3x1750	1x3x1950	1x3x1450	3x3x1500	3x3x1500	1x3x1950
	1x3x1700	2x3x2000	3x3x1500	1x3x1450	1x3x1450	2x3x2000
		1x3x2450			1x3x1500	1x3x1950
		1x3x2500				2x3x1250
		1x3x2450				
0	28.400	29.900	25.550	27.050	28.550	31.500
1	29.400	31.000	26.550	28.050	29.500	32.600
2	30.400	32.150	27.550	29.050	30.500	33.750
3	31.400	33.250	28.550	30.000	31.500	34.850
4	31.400	33.250	28.550	30.000	31.500	34.850
5	31.400	33.250	28.550	30.000	31.500	34.850
6	33.350	35.250	30.500	32.000	33.500	36.850
7	33.350	35.250	30.500	32.000	33.500	36.850
8	33.350	35.250	30.500	32.000	33.500	36.850
9	35.350	37.200	32.500	34.000	35.450	38.800
10	35.350	37.200	32.500	34.000	35.450	38.800
11	35.350	37.200	32.500	34.000	35.450	38.800
12	37.350	39.200	34.000	35.450	36.950	40.800
13	37.350	39.200	34.000	35.450	36.950	40.800
14	37.350	39.200	34.000	35.450	36.950	40.800
15	39.300	41.200	35.450	36.950	38.450	42.800
16	39.300	41.200	35.450	36.950	38.450	42.800
17	39.300	41.200	35.450	36.950	38.450	42.800
18	41.050	43.650	36.950	38.450	39.950	44.750
19	41.050	43.650	36.950	38.450	39.950	44.750
20	41.050	43.650	36.950	38.450	39.950	44.750
21	42.800	46.150	38.450	39.950	41.400	46.000
22	42.800	46.150	38.450	39.950	41.400	46.000
23	42.800	46.150	38.450	39.950	41.400	46.000
24	44.500	48.600	39.950	41.400	42.900	47.250

échelles de traitement	A8a	A8b	A9a	A9b	A10a	A10b
minimum	30.250	31.500	35.950	38.100	37.200	44.650
maximum	46.000	47.250	51.600	54.550	52.850	59.500
augmentation	1x1x1150	1x1x1100	3x1x1000	3x1x1100	1x3x2500	1x3x1750
	2x1x1100	1x1x1150	1x3x2000	2x3x2000	1x3x2200	1x3x1700
	2x3x2000	1x1x1100	1x3x1950	1x3x1950	2x3x2250	2x3x1750
	1x3x1950	1x3x2000	2x3x2000	2x3x2000	1x3x2200	1x3x1700
	2x3x2000	1x3x1950	1x3x1950	1x3x1950	1x3x2250	1x3x1750
	1x3x1200	2x3x2000	1x3x2000	1x3x1250	2x3x1000	1x3x2250
	1x3x1250	1x3x1950	1x3x750			1x3x2200
		2x3x1250				
0	30.250	31.500	35.950	38.100	37.200	44.650
1	31.400	32.600	36.950	39.200	37.200	44.650
2	32.500	33.750	37.950	40.300	37.200	44.650
3	33.600	34.850	38.950	41.400	39.700	46.400
4	33.600	34.850	38.950	41.400	39.700	46.400
5	33.600	34.850	38.950	41.400	39.700	46.400
6	35.600	36.850	40.950	43.400	41.900	48.100
7	35.600	36.850	40.950	43.400	41.900	48.100
8	35.600	36.850	40.950	43.400	41.900	48.100
9	37.600	38.800	42.900	45.400	44.150	49.850
10	37.600	38.800	42.900	45.400	44.150	49.850
11	37.600	38.800	42.900	45.400	44.150	49.850
12	39.550	40.800	44.900	47.350	46.400	51.600
13	39.550	40.800	44.900	47.350	46.400	51.600
14	39.550	40.800	44.900	47.350	46.400	51.600
15	41.550	42.800	46.900	49.350	48.600	53.300
16	41.550	42.800	46.900	49.350	48.600	53.300
17	41.550	42.800	46.900	49.350	48.600	53.300
18	43.550	44.750	48.850	51.350	50.850	55.050
19	43.550	44.750	48.850	51.350	50.850	55.050
20	43.550	44.750	48.850	51.350	50.850	55.050
21	44.750	46.000	50.850	53.300	51.850	57.300
22	44.750	46.000	50.850	53.300	51.850	57.300
23	44.750	46.000	50.850	53.300	51.850	57.300
24	46.000	47.250	51.600	54.550	52.850	59.500

échelles de traitement	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
minimum	17.300	18.850	19.550	19.950	21.400	21.500	21.550
maximum	23.350	26.450	29.150	29.750	32.500	34.600	35.600
augmentation	1x1x500	1x1x600	1x1x800	1x1x800	1x1x900	1x1x1.100	1x1x1.200
	5x2x500	1x2x650	1x2x750	1x2x850	1x2x950	1x2x1.050	2x2x1.150
	1x2x450	2x2x600	6x2x800	1x2x800	2x2x900	5x2x1.100	1x2x1.200
	4x2x500	1x2x650	1x2x750	1x2x850	1x2x950	1x2x1.050	3x2x1.150
	1x2x600	1x2x600	2x2x800	2x2x800	2x2x900	3x2x1.100	1x2x1.200
		1x2x650	1x2x900	1x2x850	1x2x950	1x1x1.100	2x2x1.150
		2x2x600		2x2x800	2x2x900		2x2x1.200
		1x2x650		1x2x850	1x2x950		
		1x2x600		2x2x800	1x2x1000		
		1x2x800					
0	17.300	18.850	19.550	19.950	21.400	21.500	21.550
1	17.800	19.450	20.350	20.750	22.300	22.600	22.750
2	17.800	19.450	20.350	20.750	22.300	22.600	22.750
3	18.300	20.100	21.100	21.600	23.250	23.650	23.900
4	18.300	20.100	21.100	21.600	23.250	23.650	23.900
5	18.800	20.700	21.900	22.400	24.150	24.750	25.050
6	18.800	20.700	21.900	22.400	24.150	24.750	25.050
7	19.300	21.300	22.700	23.250	25.050	25.850	26.250
8	19.300	21.300	22.700	23.250	25.050	25.850	26.250
9	19.800	21.950	23.500	24.050	26.000	26.950	27.400
10	19.800	21.950	23.500	24.050	26.000	26.950	27.400
11	20.300	22.550	24.300	24.850	26.900	28.050	28.550
12	20.300	22.550	24.300	24.850	26.900	28.050	28.550
13	20.750	23.200	25.100	25.700	27.800	29.150	29.700
14	20.750	23.200	25.100	25.700	27.800	29.150	29.700
15	21.250	23.800	25.900	26.500	28.750	30.200	30.900
16	21.250	23.800	25.900	26.500	28.750	30.200	30.900
17	21.750	24.400	26.650	27.300	29.650	31.300	32.050
18	21.750	24.400	26.650	27.300	29.650	31.300	32.050
19	22.250	25.050	27.450	28.150	30.550	32.400	33.200
20	22.250	25.050	27.450	28.150	30.550	32.400	33.200
21	22.750	25.650	28.250	28.950	31.500	33.500	34.400
22	22.750	25.650	28.250	28.950	31.500	33.500	34.400
23	23.350	26.450	29.150	29.750	32.500	34.600	35.600

échelles de traitement	BV1	BV2	BV3	BV5	BV6	BV7
minimum	17.450	18.950	19.650	22.050	22.000	21.550
maximum	23.450	26.550	29.250	33.350	34.600	35.600
augmentation	1x1x450	1x1x650	1x1x800	1x1x950	1x1x1.050	1x1x1.200
	10x2x500	2x2x600	3x2x800	1x2x900	1x2x1.000	2x2x1.150
	1x2x550	1x2x650	1x2x750	5x2x950	5x2x1.050	1x2x1.200
		1x2x600	6x2x800	1x2x900	1x2x1.000	3x2x1.150
		1x2x650	1x2x850	4x2x950	3x2x1.050	1x2x1.200
		2x2x600			1x2x1.150	2x2x1.150
		1x2x650				2x2x1.200
		1x2x600				
		1x2x650				
		1x2x750				
0	17.450	18.950	19.650	22.050	22.000	21.550
1	17.900	19.600	20.450	23.000	23.050	22.750
2	17.900	19.600	20.450	23.000	23.050	22.750
3	18.400	20.200	21.250	23.900	24.050	23.900
4	18.400	20.200	21.250	23.900	24.050	23.900
5	18.900	20.800	22.050	24.850	25.100	25.050
6	18.900	20.800	22.050	24.850	25.100	25.050
7	19.400	21.450	22.850	25.800	26.150	26.250
8	19.400	21.450	22.850	25.800	26.150	26.250
9	19.900	22.050	23.600	26.750	27.200	27.400
10	19.900	22.050	23.600	26.750	27.200	27.400
11	20.400	22.700	24.400	27.700	28.250	28.550
12	20.400	22.700	24.400	27.700	28.250	28.550
13	20.900	23.300	25.200	28.650	29.300	29.700
14	20.900	23.300	25.200	28.650	29.300	29.700
15	21.400	23.900	26.000	29.550	30.300	30.900
16	21.400	23.900	26.000	29.550	30.300	30.900
17	21.900	24.450	26.800	30.500	31.350	32.050
18	21.900	24.450	26.800	30.500	31.350	32.050
19	22.400	25.150	27.600	31.450	32.400	33.200
20	22.400	25.150	27.600	31.450	32.400	33.200
21	22.900	25.800	28.400	32.400	33.450	34.400
22	22.900	25.800	28.400	32.400	33.450	34.400
23	23.450	26.550	29.250	33.350	34.600	35.600

échelles de traitement	C1	C2	C3	C4	C5
minimum	13.550	14.250	15.900	18.550	20.400
maximum	21.950	22.800	24.800	26.550	29.300
augmentation	1x1x600	1x1x550	1x1x650	1x1x550	1x1x600
	1x2x600	9x2x600	2x2x600	1x2x600	1x2x600
	1x2x550	1x2x550	1x2x650	2x2x550	1x2x650
	8x2x600	2x2x600	1x2x600	1x2x600	1x2x600
	1x2x550	1x2x850	1x2x650	1x2x550	1x2x650
	1x2x600		2x2x600	1x2x600	2x2x600
	1x2x700		1x2x650	2x2x550	1x2x650
			1x2x600	1x2x600	2x2x600
			1x2x650	1x2x550	1x2x650
			2x2x600	1x2x600	1x2x600
			1x2x850	1x2x550	1x2x650
				1x2x600	1x2x850
0	13.550	14.250	15.900	18.550	20.400
1	14.150	14.800	16.550	19.100	21.000
2	14.150	14.800	16.550	19.100	21.000
3	14.750	15.400	17.150	19.700	21.600
4	14.750	15.400	17.150	19.700	21.600
5	15.300	16.000	17.750	20.250	22.250
6	15.300	16.000	17.750	20.250	22.250
7	15.900	16.600	18.400	20.800	22.850
8	15.900	16.600	18.400	20.800	22.850
9	16.500	17.200	19.000	21.400	23.500
10	16.500	17.200	19.000	21.400	23.500
11	17.100	17.800	19.650	21.950	24.100
12	17.100	17.800	19.650	21.950	24.100
13	17.700	18.400	20.250	22.550	24.700
14	17.700	18.400	20.250	22.550	24.700
15	18.300	19.000	20.850	23.100	25.350
16	18.300	19.000	20.850	23.100	25.350
17	18.900	19.600	21.500	23.650	25.950
18	18.900	19.600	21.500	23.650	25.950
19	19.500	20.200	22.100	24.250	26.550
20	19.500	20.200	22.100	24.250	26.550
21	20.100	20.750	22.750	24.800	27.200
22	20.100	20.750	22.750	24.800	27.200
23	20.650	21.350	23.350	25.400	27.800
24	20.650	21.350	23.350	25.400	27.800
25	21.250	21.950	23.950	25.950	28.450
26	21.250	21.950	23.950	25.950	28.450
27	21.950	22.800	24.800	26.550	29.300

échelles de traitement	D1	D2	D3	D4	D5
minimum	13.300	14.300	15.500	16.900	17.000
maximum	18.300	19.600	20.700	21.950	23.800
augmentation	1x1x350	1x1x350	1x1x350	1x1x350	1x1x300
	3x2x350	1x2x350	1x2x400	1x2x350	2x2x500
	1x2x300	1x2x400	1x2x350	1x2x300	1x2x300
	8x2x350	1x2x350	1x2x400	10x2x350	1x2x800
	1x2x500	1x2x400	2x2x350	1x2x550	1x2x500
		1x2x350	1x2x400		4x2x400
		1x2x400	1x2x350		1x2x500
		1x2x350	1x2x400		3x2x600
		1x2x400	1x2x350		
		2x2x350	1x2x400		
		1x2x400	1x2x350		
		1x2x350	1x2x400		
		1x2x500	1x2x350		
0	13.300	14.300	15.500	16.900	17.000
1	13.650	14.650	15.850	17.250	17.300
2	13.650	14.650	15.850	17.250	17.300
3	14.000	15.000	16.250	17.600	17.800
4	14.000	15.000	16.250	17.600	17.800
5	14.350	15.400	16.600	17.900	18.300
6	14.350	15.400	16.600	17.900	18.300
7	14.700	15.750	17.000	18.250	18.600
8	14.700	15.750	17.000	18.250	18.600
9	15.000	16.150	17.350	18.600	19.400
10	15.000	16.150	17.350	18.600	19.400
11	15.350	16.500	17.700	18.950	19.900
12	15.350	16.500	17.700	18.950	19.900
13	15.700	16.900	18.100	19.300	20.300
14	15.700	16.900	18.100	19.300	20.300
15	16.050	17.250	18.450	19.650	20.700
16	16.050	17.250	18.450	19.650	20.700
17	16.400	17.650	18.850	20.000	21.100
18	16.400	17.650	18.850	20.000	21.100
19	16.750	18.000	19.200	20.350	21.500
20	16.750	18.000	19.200	20.350	21.500
21	17.100	18.350	19.600	20.700	22.000
22	17.100	18.350	19.600	20.700	22.000
23	17.450	18.750	19.950	21.050	22.600
24	17.450	18.750	19.950	21.050	22.600
25	17.800	19.100	20.350	21.400	23.200
26	17.800	19.100	20.350	21.400	23.200
27	18.300	19.600	20.700	21.950	23.800

échelles barémiques	E1	E2	E3
minimum	13.250	13.550	14.200
maximum	15.000	15.650	16.550
augmentation	1x1x100	1x1x150	1x1x150
	3x2x100	7x2x150	12x2x150
	1x2x150	1x2x100	1x2x400
	3x2x100	4x2x150	
	6x2x150	1x2x200	
0	13.250	13.550	14.200
1	13.350	13.700	14.350
2	13.350	13.700	14.350
3	13.450	13.850	14.500
4	13.450	13.850	14.500
5	13.550	14.000	14.650
6	13.550	14.000	14.650
7	13.650	14.150	14.800
8	13.650	14.150	14.800
9	13.800	14.300	14.950
10	13.800	14.300	14.950
11	13.900	14.450	15.100
12	13.900	14.450	15.100
13	14.000	14.600	15.250
14	14.000	14.600	15.250
15	14.100	14.750	15.400
16	14.100	14.750	15.400
17	14.250	14.850	15.550
18	14.250	14.850	15.550
19	14.400	15.000	15.700
20	14.400	15.000	15.700
21	14.550	15.150	15.850
22	14.550	15.150	15.850
23	14.700	15.300	16.000
24	14.700	15.300	16.000
25	14.850	15.450	16.150
26	14.850	15.450	16.150
27	15.000	15.650	16.550

Vu pour être joint à l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 novembre 2010 portant les conditions minimales pour le cadre organique et le régime de mandats du personnel des centres publics d'aide sociale et portant les conditions minimales pour certains aspects du statut de certains groupes du personnel des centres publics d'aide sociale.

Bruxelles, le 12 novembre 2010.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

K. PEETERS

Le Ministre flamand des Affaires administratives, de l'Administration intérieure,  
de l'Intégration civique, du Tourisme et de la Périphérie flamande de Bruxelles,

G. BOURGEOIS