

## VLAAMSE OVERHEID

[C – 2016/36158]

**24 JUNI 2016. — Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de hervorming van de selectieprocedures en andere bepalingen, en tot opheffing van het APKB**

De Vlaamse Regering,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 87, § 1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, en § 3, vervangen bij de wet van 8 augustus 1988 en gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014;

Gelet op het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs, artikel 67, § 2;

Gelet op het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003, artikel 5;

Gelet op het decreet van 18 juli 2003 tot regeling van strategische adviesraden, artikel 12, derde lid;

Gelet op het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen;

Gelet op het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 6 oktober 2015;

Gelet op protocol nr. 349.1128 van 18 maart 2016 van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;

Gelet op advies 59.329/3 van de Raad van State, gegeven op 8 juni 2016, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

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

Na beraadslaging,

Besluit :

**Artikel 1.** In artikel I 2, 1°, tweede gedachtestreep van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 23 mei 2008, 29 mei 2009, 29 april 2011 en 9 mei 2014, worden de woorden “de Inspectie van het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming” vervangen door de woorden “de Onderwijsinspectie”.

**Art. 2.** Aan artikel I 3, tweede lid van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, worden de woorden “of het gemeenschappelijk dienstencentrum” toegevoegd.

**Art. 3.** In artikel I 5 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 14 maart 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 1, eerste lid, 1°, wordt punt *d*) opgeheven;

2° in paragraaf 1, eerste lid, 2°, worden de woorden “en eventueel graadverandering” vervangen door de woorden “en externe mobiliteit, waarbij de beperking van de oproep zoals vermeld in artikel VI 30<sup>quater</sup> niet geldt”;

3° in paragraaf 1, derde en vierde lid, worden de woorden “functiespecifieke selectie” vervangen door het woord “selectie”;

4° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt :

“§ 2. Contractuele betrekkingen met een salarisschaal of beginsalarisschaal die overeenstemt met rang A2E en rang A2 of lager, worden bij voorrang ingevuld door herplaatsing van contractuelen.

Enkel contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur komen voor herplaatsing in aanmerking, tenzij ze zijn geworven in het kader van een uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoefte of in het kader van een vervangingsopdracht.

Voor de contractuele personeelsleden, bedoeld in het vorige lid, geldt dezelfde herplaatsingsregeling als voor ambtenaren.

Als een openstaande contractuele betrekking wordt ingevuld door herplaatsing, gebeurt de effectieve indienstneming pas na voorafgaand akkoord van het contractuele personeelslid.

Als herplaatsing niet mogelijk is, of als het gaat om een contractuele betrekking met een salarisschaal of beginsalarisschaal hoger dan rang A2E, wordt de contractuele betrekking ingevuld op een van de volgende wijzen :

1° via de horizontale mobiliteit.

2° via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt, in combinatie met de horizontale mobiliteit.

Bij combinatie van procedures worden de kandidaten onderworpen aan dezelfde selectie.

Voor de volgende contractuele indienstnemingen is de combinatie van procedures niet verplicht en is er geen voorrang voor herplaatsing :

1° vervangingsopdracht;

2° tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften met een arbeidsovereenkomst voor maximaal één jaar en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar;

3° doctoraatsbeurzen;

4° hernieuwing of verlenging van bestaande arbeidsovereenkomsten zonder wijziging van betrekking en zonder selectie;

5° vervanging van een bestaande arbeidsovereenkomst door een andere, zonder selectie;

6° personeel met buitenlandfuncties;

7° startbanen;

8° topsporters en hun omkadering.

De lijnmanager kan als selector optreden voor vervangingsopdrachten, tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften met een arbeidsovereenkomst voor maximaal één jaar en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar, startbanen, doctoraatsbeurzen, topsporters en hun omkadering.

De hernieuwing of verlenging van een bestaande arbeidsovereenkomst zonder wijziging van betrekking en zonder selectie, en de vervanging van een bestaande arbeidsovereenkomst door een andere zonder selectie, gebeuren bij beslissing van de indienstnemende overheid, en zijn alleen mogelijk voor het contractuele personeelslid dat geslaagd is voor een objectief wervingssysteem als vermeld in deel III, hoofdstuk 2, en voor topsporters en hun omkadering.

5° in paragraaf 4 wordt het zesde lid vervangen door wat volgt :

“In afwijking van artikel VI 18, § 2, eerste lid, kan een contractueel personeelslid met een arbeidshandicap dat recht heeft op een langdurige loonkostensubsidie, door horizontale mobiliteit meedingen naar een statutaire voorbehouden betrekking, ook als hij in dienst is genomen met een contract waarvoor overeenkomstig artikel III 2, 2°, geen vergelijkende selectie met een objectief wervingssysteem vereist is.”;

**Art. 4.** In artikel I 5*bis* van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 februari 2013, worden paragraaf 1 en 2 vervangen door wat volgt :

“§ 1. De selector kan, na toestemming van de kandidaat, in overleg met de indienstnemende of benoemende overheid of de lijnmanager, en rekening houdend met de vergelijkbaarheid van de testen en testresultaten, beslissen om bepaalde competenties en/of andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie niet opnieuw te testen bij een kandidaat als uit een eerdere selectieprocedure die niet ouder is dan zeven jaar blijkt dat de kandidaat beschikt over die competenties en/of voldoet aan die vereisten, ongeacht voor welke graad of functie en soort procedure de vorige test werd afgenomen.

De selector bepaalt aan welke selectieonderdelen de kandidaat nog moet deelnemen om het geheel van de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie te kunnen beoordelen.

§ 2. Een kandidaat kan aan de selector vragen om, ongeacht eerdere testresultaten, opnieuw getest te worden voor bepaalde competenties en/of andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie. De selector houdt dan alleen rekening met de nieuwe testresultaten.”.

**Art. 5.** In artikel I 7, § 1, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en 13 maart 2015, wordt het tweede lid opgeheven.

**Art. 6.** In artikel I 10, § 2, tweede lid, van hetzelfde besluit worden de woorden “bij een tweede opeenvolgende onvoldoende” vervangen door de woorden “bij een tweede evaluatie onvoldoende die leidt tot definitieve beroepsongeschiktheid”.

**Art. 7.** In artikel II 8, § 1, van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid worden tussen het woord “(mede)auteur” en het woord “is” de woorden “of (mede)schepper” ingevoegd;

2° het tweede lid wordt vervangen door wat volgt :

“Deze overdracht betreft alle vermogensrechten die deel zouden uitmaken van zijn auteursrechten, inclusief de auteursrechten op computerprogramma's met inbegrip van het begeleidend en voorbereidend materiaal, op databanken, en op alle andere werken die het personeelslid ter uitvoering van zijn functie tot stand brengt. De overdracht betreft ook alle sui generis vermogensrechten op databanken die het personeelslid ter uitvoering van zijn functie tot stand brengt.”.

**Art. 8.** In artikel II 12, § 2, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en 13 maart 2015, wordt het derde gedachtestreepje opgeheven.

**Art. 9.** In artikel III 3 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en 21 september 2012, wordt paragraaf 4 opgeheven.

**Art. 10.** In artikel III 6, § 2, van hetzelfde besluit worden de woorden “voor generieke en specifieke functies” opgeheven.

**Art. 11.** Aan artikel III 7 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 oktober 2014, wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt :

“In afwijking van het eerste lid worden vacatures voor functies in het buitenland die gericht zijn tot kandidaten die in het buitenland wonen, algemeen bekendgemaakt in het land in kwestie.”.

**Art. 12.** Artikel III 8 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 en 13 maart 2015, wordt vervangen door wat volgt :

“Art. III 8. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.

De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.

De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeften van de (sub)entiteit.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie wordt meegedeeld aan de kandidaten.”.

**Art. 13.** Artikel III 9 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 september 2012, wordt vervangen door wat volgt :

“Art. III 9. De selector stelt per selectie, in overleg met de lijnmanager, een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbeijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden voldaan moet zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook :

1° een mogelijke voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;

- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury, waarvan de lijnmanager bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en het behoud van een plaats in de reserve;

7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de invulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie.

Met toepassing van artikel III 3, § 2, van dit besluit vermeldt het selectiereglement dat ook kandidaten zonder de diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen, vermeld in het selectiereglement, kunnen kandideren en, in voorkomend geval, welk ander bewijsstuk kandidaten moeten voorleggen om toegang te krijgen tot de selectieprocedure."

**Art. 14.** Artikel III 10 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, wordt vervangen door wat volgt :

"Art. III 10. De lijnmanager kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met :

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en).

De betrokken lijnmanagers kunnen in onderling akkoord de duur verlengen van een reserve die voor één of meer entiteiten, raden of instelling werd aangelegd. De lijnmanager van het Agentschap Overheidspersoneel kan de duur verlengen van een reserve die voor alle diensten van de Vlaamse overheid is aangelegd."

**Art. 15.** In artikel III 12, § 1, van hetzelfde besluit worden de woorden "benoemende overheid" vervangen door het woord "lijnmanager".

**Art. 16.** Aan artikel III 19 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en 29 mei 2009, wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt :

"De regeling vermeld, in het eerste lid, is niet van toepassing op :

1° een ontslagen ambtenaar op proef van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst voor de duur van de statutaire proeftijd als de resterende duur van de arbeidsovereenkomst na het ontslag als ambtenaar op proef minstens drie maanden bedraagt;

2° een ontslagen ambtenaar op proef die teruggeplaatst wordt in zijn vorige graad na definitieve beslissing van de benoemende overheid."

**Art. 17.** In deel III van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 juli 2015 wordt hoofdstuk 4*bis*, dat bestaat uit artikel III 21*bis*, opgeheven.

**Art. 18.** Artikel III 22 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 april 2011 en 21 september 2012, wordt vervangen door wat volgt :

"Art. III 22. Wie meedingt naar een betrekking via externe aanwerving, wordt, voor zover hij op 30 juni 2016 vrijgesteld was van het generieke gedeelte bij aanwerving, niet meer getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De voormelde vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van het generieke gedeelte.

Volgende personen zijn op 30 juni 2016 onbeperkt vrijgesteld van het generieke gedeelte :

1° personen die behoren tot de wervingsreserve van een vergelijkend aanwervingsexamen waarvan de geldigheidsduur bij de inwerkingtreding van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 nog niet was verstreken;

2° personen die slaagden voor een vergelijkend aanwervingsexamen waarvan de procedure na de inwerkingtreding van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 nog niet was afgerond;

3° personen die wat betreft de generieke competenties voor de graad in kwestie geschikt werden bevonden na de inwerkingtreding van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 en voor 31 december 2011.

Volgende personen zijn op 30 juni 2016 voor de resterende duur van de periode van zeven jaar vrijgesteld van het generieke gedeelte :

personen die wat betreft de generieke competenties voor de graad in kwestie al geschikt werden bevonden in het kader van een statutaire of contractuele aanwervingsprocedure met algemene oproep zoals vermeld in artikel III 7, als die procedure werd aangevat ten vroegste vanaf de inwerkingtreding van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 en voor 1 juli 2016."

**Art. 19.** In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2016 worden een artikel III 31 en III 32 ingevoegd, die luiden als volgt :

"Art. III 31. Contractuele selecties die aan de voorwaarden, vermeld in deel III, hoofdstuk II voldoen, en die tussen 1 januari 2006 en 31 oktober 2014 op de website van de VDAB en/of op de website van Jobpunt Vlaanderen gepubliceerd werden, worden gelijkgesteld met een objectief wervingsstelsel met algemene bekendmaking.

Art. III 32. Voor statutaire proeftijden die aanvingen vóór 1 juli 2016 blijven de bepalingen die golden bij de aanvang van de statutaire proeftijd van kracht."

**Art. 20.** Aan artikel IV 4, eerste lid, van hetzelfde besluit wordt de volgende zin toegevoegd :

"Het gesprek kan plaatsvinden in de laatste maand van de periode waarover geëvalueerd wordt. De tijdsspanne tussen twee jaarlijkse evaluatiegesprekken moet minstens tien kalendermaanden bedragen."

**Art. 21.** Aan artikel IV 8 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en 29 mei 2009, wordt een paragraaf 5 toegevoegd die luidt als volgt :

"§ 5. De in dit artikel vastgestelde termijnen worden opgeschort tussen Kerstmis en Nieuwjaar."

**Art. 22.** In deel IV van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 13 maart 2015, wordt hoofdstuk 3bis, dat bestaat uit artikel IV 9bis, opgeheven.

**Art. 23.** In artikel V 4, tweede lid, van hetzelfde besluit worden de woorden “in het *Belgisch Staatsblad*” vervangen door de woorden “op de website van de VDAB”.

**Art. 24.** In artikel V 5 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en 21 september 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 2 worden het tweede en derde lid opgeheven;

2° er worden een paragraaf 3 en een paragraaf 4 toegevoegd, die luiden als volgt :

“§ 3. De selector stelt, in overleg met de opdrachtgever, per selectie een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden voldaan moet zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook de mogelijkheid van :

1° een voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;

2° een beperkte procedure;

3° de geldigheidsduur van de reserve.

§ 4. De indienstnemende overheid kan, voorafgaand aan de selectie, door toepassing van artikel III 3, § 2, en III 9, van dit besluit, opnemen in de oproep tot kandidaten, vermeld in artikel V 4, dat kandidaten die niet beschikken over de in het selectiereglement vermelde diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen, kunnen worden toegelaten tot de selectieprocedure, en desgevallend, welk ander bewijsstuk de kandidaat moet afleveren om toegang te krijgen tot de selectieprocedure.

De indienstnemende overheid kan bijzondere aanwervingsvoorwaarden in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.”

**Art. 25.** Artikel V 6 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 2011, wordt vervangen door wat volgt :

“Art. V 6. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de indienstnemende overheid.

De Vlaamse Regering bepaalt, op voorstel van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, een algemeen profiel voor de management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functies van algemeen directeur. De indienstnemende overheid kan dat profiel voor de specifieke vacature aanvullen met bijkomende competenties of andere vereisten.

De selector sluit, in overleg met de opdrachtgever, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of aan de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.

De selector beoordeelt de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeften van de entiteit. Bij de beoordeling van de competenties wordt rekening gehouden met een externe potentieelinschatting.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.”

**Art. 26.** In artikel V 7, § 1, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 22 januari 2010, 3 februari 2012 en 3 juli 2015 worden het derde tot en met vijfde lid opgeheven.

**Art. 27.** Artikel V 8 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 oktober 2014, wordt vervangen door wat volgt :

“Art. V 8. § 1. De opdrachtgever heeft een interview met de geschikte kandidaten om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie. De opdrachtgever wordt bijgestaan door een vertegenwoordiging van de Vlaamse Regering in het geval dat de Vlaamse Regering de indienstnemende overheid is.

De opdrachtgever kiest uit de lijst met geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met :

1° de kandidaatstelling;

2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;

3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en);

4° het interview.

§ 2. Als de opdrachtgever geen kandidaat uit de lijst kiest, wordt de procedure opnieuw opgestart.”

**Art. 28.** In artikel V 9 van hetzelfde besluit gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 22 januari 2010, 21 februari 2014 en 3 oktober 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 1bis wordt aan het derde lid de zin “Artikel III 15, § 1, tweede en derde lid, zijn van overeenkomstige toepassing.” toegevoegd;

2° in paragraaf 1ter wordt aan het tweede lid de zin “Artikel III 15, § 1, tweede en derde lid, zijn van overeenkomstige toepassing.” toegevoegd;

3° in paragraaf 2 wordt aan het tweede lid de zin “Artikel III 15, § 1, tweede en derde lid, zijn van overeenkomstige toepassing.” toegevoegd.

**Art. 29.** In artikel V 10 van hetzelfde besluit, vervangen bij besluit van de Vlaamse Regering van 3 februari 2012 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2014 en 3 oktober 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid wordt de zin “De indienstnemende overheid bepaalt de vereiste functiespecifieke competenties voor de functie.” vervangen door de zin “De indienstnemende overheid bepaalt voor de specifieke vacature bijkomende competenties en/of andere vereisten.”;



2° in het tweede lid wordt de zin “De oproep regelt de wijze van kandidaatstelling en bevat een beknopte weergave van de vereiste functiespecifieke competenties” opgeheven;

3° het vierde en vijfde lid worden vervangen door wat volgt :

De opdrachtgever organiseert de selectie.

De opdrachtgever beoordeelt de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeften van de entiteit.

De opdrachtgever heeft een interview met de kandidaten over de beleidsvisie ten aanzien van de vacante mandaatfunctie, om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie.

De opdrachtgever kiest de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met :

1° de kandidaatstelling;

2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;

3° de beoordeling van het interview.”.

**Art. 30.** Aan artikel V 17 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 22 januari 2010 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, wordt een paragraaf 2 toegevoegd, die luidt als volgt :

“§ 2. De regeling van de horizontale mobiliteit, vermeld in artikel V 39bis, is van overeenkomstige toepassing op de titularissen van de terugvalgraad van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal.”.

**Art. 31.** In artikel V 19, tweede lid, van hetzelfde besluit worden de woorden “in het *Belgisch Staatsblad*” vervangen door de woorden “op de website van de VDAB”.

**Art. 32.** Artikel V 20 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en 21 september 2012, wordt vervangen door wat volgt :

“Art. V 20. § 1. Om in aanmerking te komen, moeten de kandidaten :

1° voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden voor een betrekking in de publieke sector;

2° ten minste in het bezit zijn van een diploma dat toegang verleent tot niveau A, zoals bepaald in Vlaamse overheidsdienst, met uitzondering van de interne kandidaten die al tot niveau A of een gelijkgesteld niveau behoren;

3° beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens vijf jaar, die verworven werd in de laatste tien jaar, of over tien jaar relevante beroepservaring.

Onder leidinggevende ervaring wordt in het eerste lid, 3°, ervaring verstaan inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de private sector.

Voor de berekening van de relevante beroepservaring, vermeld in het eerste lid, 3°, worden deeltijdse prestaties als voltijds beschouwd.

§ 2. De selector stelt, in overleg met de strategische adviesraad, per selectie een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook :

1° een mogelijke voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;

2° een mogelijke beperkte procedure;

3° de samenstelling van de jury;

4° de regels voor de rangschikking;

5° de geldigheidsduur van de reserve;

6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;

7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie.

§ 3. De indienstnemende overheid kan, voorafgaand aan de selectie, door toepassing van artikel III 3, § 2, en III 9, opnemen in de oproep van kandidaten, vermeld in artikel V 19, dat kandidaten die niet beschikken over de in het selectiereglement vermelde diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen kunnen worden toegelaten tot de selectieprocedure, en desgevallend, welk ander bewijsstuk de kandidaat moet afleveren om toegang te krijgen tot de selectieprocedure.

De in dienst nemende overheid kan na overleg met de selector, in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, bijzondere aanwervingsvoorwaarden vaststellen.”.

**Art. 33.** Artikel V 21 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 2011, wordt vervangen door wat volgt :

“Art. V 21. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de indienstnemende overheid.

De Vlaamse Regering bepaalt, op voorstel van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, een algemeen profiel voor de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad. De indienstnemende overheid kan dat profiel voor de specifieke vacature aanvullen met bijkomende competenties en/of andere vereisten.

De selector sluit, in overleg met de strategische adviesraad, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.

De selector beoordeelt de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeften van de (sub)entiteit. Bij de beoordeling van de competenties wordt rekening gehouden met een externe potentieelinschatting.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.”.

**Art. 34.** In artikel V 22, § 1, van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 3 februari 2012 en 3 juli 2015, worden het tweede tot en met vierde lid opgeheven.

**Art. 35.** In artikel V 23 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 29 april 2011, en 3 oktober 2014, worden paragraaf 1 en 2 vervangen door wat volgt :

“§ 1. De strategische adviesraad houdt een interview met de geschikte kandidaten om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie.

§ 2. De strategische adviesraad kiest uit de lijst met geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met :

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en);
- 4° het interview.

Als de strategische adviesraad geen kandidaat uit de lijst kiest, wordt de procedure opnieuw opgestart.”.

**Art. 36.** In artikel V 29 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 29 mei 2009 en 21 februari 2014, wordt paragraaf 2 opgeheven.

**Art. 37.** In deel V, titel 2 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 23 mei 2008, 29 mei 2009, 29 april 2011, 3 februari 2012, 21 september 2012, 21 februari 2014, 3 oktober 2014 en 3 juli 2015, wordt een hoofdstuk *3bis*, dat bestaat uit artikel V *29bis*, ingevoegd, dat luidt als volgt :

“HOOFDSTUK *3bis*. — Horizontale mobiliteit

Art. V *29bis*. In afwijking van hoofdstuk 1 en 2 en van artikel V 23 en V 24, kan de indienstnemende overheid een vacante functie van hoofd van het het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad invullen door mobiliteit. De indienstnemende overheid bepaalt voor de specifieke vacature bijkomende competenties en/of andere vereisten.

Een vacante functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad wordt bekend gemaakt.

De titularissen van een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, die beschikken over een evaluatie, die niet met onvoldoende werd besloten, kunnen zich kandidaat stellen naar aanleiding van de bekendmaking van een vacature.

De opdrachtgever organiseert de selectie.

De opdrachtgever beoordeelt de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeftes van de entiteit.

De opdrachtgever heeft een interview met de kandidaten over de beleidsvisie ten aanzien van de vacante functie, om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie.

De opdrachtgever kiest de voor hem meest geschikte kandidaat voor de functie of kiest uitzonderlijk niet, wanneer hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met :

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van het interview.”.

**Art. 38.** In artikel V 36 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, 21 september 2012 en 21 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 1 wordt het tweede lid vervangen door wat volgt :

“De oproep voor externe kandidaten wordt ten minste op de website van de VDAB gepubliceerd.”;

2° in paragraaf 2 worden het tweede en derde lid opgeheven;

3° er worden een paragraaf 3 tot en met paragraaf 5 toegevoegd, die luiden als volgt :

“§ 3. Het Agentschap Overheidspersoneel treedt op als selector.

§ 4. De selector stelt, in overleg met het hoofd van de entiteit, raad of instelling, per selectie een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden voldaan moeten zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook :

- 1° een mogelijke voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;

7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie.

§ 5. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kan, voorafgaand aan de selectie, met toepassing van artikel III 3, § 2, en III 9, opnemen in de oproep tot kandidaten, vermeld in paragraaf 1, dat kandidaten die niet beschikken over de in het selectiereglement vermelde diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen kunnen worden toegelaten tot de selectieprocedure, en desgevallend, welk ander bewijsstuk de kandidaat moet afleveren om toegang te krijgen tot de selectieprocedure.

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kan bijzondere aanwervingsvoorwaarden in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen."

**Art. 39.** Artikel V 37 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 april 2011, 3 februari 2012 en 3 juli 2015, wordt vervangen door wat volgt :

"Art. V 37. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met het hoofd van de entiteit, raad of instelling.

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, bepaalt een algemeen profiel voor de management- en projectleiderfuncties van N-1 niveau. De lijnmanager kan dat profiel voor de specifieke vacature aanvullen met bijkomende competenties of andere vereisten.

De selector sluit, in overleg met het hoofd van de entiteit, raad of instelling, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie."

**Art. 40.** Artikel V 38 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 september 2006 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 23 mei 2008, 9 januari 2009, 29 mei 2009, 29 april 2011, 3 februari 2012 en 3 juli 2015, wordt vervangen door wat volgt :

"Art. V 38. Het managementorgaan van het beleidsdomein waar er een vacature is, beoordeelt, in overleg met de selector, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeftes van de (sub)entiteit. Bij de beoordeling van de competenties wordt rekening gehouden met een externe potentieelinschatting die georganiseerd wordt door het Agentschap Overheids-personeel.

Voor de beoordeling van de competenties en andere vereisten wordt het Gemeenschapsonderwijs geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming.

In afwijking van het eerste lid kan het managementorgaan van het beleidsdomein die bevoegdheid toewijzen aan het managementorgaan van de entiteit, de raad of de instelling waar de vacature zich bevindt of aan een beleidsdomeinoverschrijdend managementorgaan.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie."

**Art. 41.** In artikel V 39, § 1, van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt het eerste lid vervangen door wat volgt :

"Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kiest de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met :

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en).

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling laat de meest geschikte kandidaat toe tot een proeftijd in de graad van hoofdadviseur en wijst hem aan in de vacantverklaarde managementfunctie van N-1 niveau met als graad afdelingshoofd of projectleider N-1 en als rang A2A."

**Art. 42.** In deel V, titel III, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 juli 2015, wordt een hoofdstuk IIbis, dat bestaat uit artikel V 39bis en V 39ter, ingevoegd, dat luidt als volgt :

"HOOFDSTUK 2bis. — Horizontale mobiliteit

Art. V 39bis. Bij invulling van een N-1 functie via de horizontale mobiliteit zijn artikel V 37 en V 38 niet van toepassing. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling organiseert de selectie en bepaalt voor de specifieke vacature bijkomende competenties en/of andere vereisten. In afwijking van artikel V 36, § 4, stelt het hoofd van de entiteit, raad of instelling een selectiereglement vast.

De titularissen van een N-1 functie en de titularissen van de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, die beschikken over een evaluatie die niet met onvoldoende is besloten, kunnen zich kandidaat stellen naar aanleiding van de bekendmaking van een vacature.

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling sluit de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement, uit van deelname aan de selectie.

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling houdt een interview met de kandidaten om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie.

De ambtenaar wordt overgeplaatst naar de entiteit, raad of instelling van de vacature en behoudt ook de graad waarin hij vastbenoemd is. Het overplaatsingsbesluit vermeldt de termijn waarbinnen het afdelingshoofd of de projectleider N-1 zijn nieuwe functie opneemt.

In afwijking van het vijfde lid, wordt de titularis van de graad van hoofd secretariaatspersoneel strategische adviesraad, vastbenoemd in de graad van hoofdadviseur en aangesteld als afdelingshoofd of projectleider N-1.

Bij overgang van de graad van hoofd secretariaatspersoneel strategische adviesraad naar de mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider N-1, wordt de schaalanciënniteit of de periode verworven in de graad van hoofd secretariaatspersoneel strategische adviesraad, aangerekend op de schaalanciënniteit in de mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider N-1 en in de graad van hoofdadviseur.

Art. V 39ter. De regeling van de horizontale mobiliteit vermeld in artikel V 39bis, is van overeenkomstige toepassing op de titularis van de terugvalgraad van hoofdadviseur.

Artikel VI 18, VI 25, VI 26 en VI 27, eerste lid, zijn van overeenkomstige toepassing."

**Art. 43.** In artikel V 42 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 september 2006 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 29 mei 2009, 29 april 2011 en 3 oktober 2014 en 13 maart 2015, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 1 wordt het tweede lid opgeheven;

2° in paragraaf 4, eerste lid wordt de zinsnede “die over de generieke competenties voor de functie van N-1 niveau beschikken” vervangen door de zinsnede “die over de competenties voor de functie van N-1 niveau beschikken”.

**Art. 44.** Aan artikel V 46, § 4, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt :

“Op zijn verzoek kan de titularis van de graad van hoofdadviser worden herplaatst in een betrekking van dezelfde graad binnen de diensten van de Vlaamse overheid.”

**Art. 45.** Artikel V 47 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en 3 februari 2012, wordt opgeheven.

**Art. 46.** Artikel V 48 van hetzelfde besluit, opgeheven door het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, wordt opnieuw opgenomen in de volgende lezing :

“Art. V 48. Wie meedingt naar een management- of projectleidersfunctie van N-niveau of een functie van algemeen directeur wordt, als hij op (datum goedkeuring wijziging artikel) vrijgesteld was van selectietesten voor diezelfde management- of projectleidersfunctie van N-niveau of voor diezelfde functie van algemeen directeur, niet getest voor de gedragscompetenties en de vaktechnische competenties die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor diezelfde functie. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van selectietesten voor diezelfde functie, behalve bij een onvoldoende.

Wie meedingt naar een management- of projectleidersfunctie van N-niveau wordt, als hij op (datum goedkeuring wijziging artikel) vrijgesteld was van selectietesten voor een andere management- of projectleidersfunctie van N-niveau, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die andere management- of projectleidersfunctie van N-niveau, behalve bij een onvoldoende.

Wie meedingt naar een functie van algemeen directeur, wordt, voor zover hij op (datum goedkeuring wijziging artikel) vrijgesteld was van selectietesten voor een management- of projectleidersfunctie van N-niveau of voor een andere functie van algemeen directeur, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die management- of projectleidersfunctie van N-niveau of voor die andere functie van algemeen directeur, behalve bij een onvoldoende.”.

**Art. 47.** In deel V, titel V, hoofdstuk 1, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 6 juli 2007, 29 mei 2009, 22 januari 2010, 3 februari 2012 en 3 oktober 2014, wordt een artikel V 51*sexies* ingevoegd, dat luidt als volgt :

“Art. V 51*sexies*. De procedures voor de invulling van topkaderfuncties via werving en mobiliteit, die aangevat zijn vóór 1 juli 2016, worden voort gezet overeenkomstig de reglementering die van kracht was bij de aanvang van de procedures.”.

**Art. 48.** In deel V, titel 5, van hetzelfde besluit wordt hoofdstuk 2, dat bestond uit artikel V 52, opgeheven bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, opnieuw opgenomen in de volgende lezing :

“HOOFDSTUK 2. — De rechtspositie voor het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad

Art. V 52. Wie meedingt naar een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, wordt, als hij op (datum goedkeuring wijziging artikel) vrijgesteld was van selectietesten voor een management- of projectleidersfunctie van N-niveau, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die management- of projectleidersfunctie van N-niveau, behalve bij een onvoldoende.

Wie meedingt naar een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, wordt als hij op (datum goedkeuring wijziging artikel) vrijgesteld was van selectietesten voor een functie van algemeen directeur, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die functie van algemeen directeur, behalve bij een onvoldoende.

Wie meedingt naar een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, wordt, als hij op (datum goedkeuring wijziging artikel) vrijgesteld was van selectietesten voor een andere functie als hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die andere functie als hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, behalve bij een onvoldoende.

**Art. 49.** In deel V, titel 5, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2016, wordt aan hoofdstuk 2, hersteld bij artikel 48, een artikel V 52*bis* toegevoegd, dat luidt als volgt :

“Art. V 52*bis*. De procedures voor de invulling van functies als hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, die aangevat zijn vóór 1 juli 2016, worden voort gezet overeenkomstig de reglementering die van kracht was bij de aanvang van de procedures.”.

**Art. 50.** Artikel V 53 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 29 mei 2009 en 3 februari 2012, wordt vervangen door wat volgt :

“Art. V 53. Wie meedingt naar een middenkaderfunctie, wordt, als hij op (datum goedkeuring wijziging artikel) vrijgesteld was van de externe potentiëleinschatting in de selectieprocedure voor een middenkaderfunctie voor de resterende duur van de vrijstelling, vrijgesteld van de externe potentiëleinschatting in de selectieprocedure voor een middenkaderfunctie, behalve bij een onvoldoende.

Wie meedingt naar een middenkaderfunctie, wordt, als hij op (datum goedkeuring wijziging artikel) vrijgesteld was van de eindbeoordeling van de generieke competenties in de selectieprocedure voor een middenkaderfunctie, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de eindbeoordeling van de generieke competenties, behalve bij een onvoldoende.”



**Art. 51.** In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2016, wordt een artikel V 56*quinquies* ingevoegd, dat luidt als volgt :

“Art. V 56*quinquies*. De procedures voor de invulling van middenkaderfuncties, die aangevat zijn vóór 1 juli 2016, worden voortgezet overeenkomstig de reglementering die van kracht was bij de aanvang van de procedures.”.

**Art. 52.** Artikel VI 1, eerste en tweede lid, van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 2011, worden vervangen door wat volgt :

“De lijnmanager die beslist om een vacature op het personeelsplan van zijn entiteit, raad of instelling in te vullen kan, met behoud van de toepassing van artikel VI 18, § 4, zijn oproep richten tot de kandidaten uit het betrokken beleidsdomein of uit alle beleidsdomeinen als hij een beroep doet op de interne arbeidsmarkt via :

- 1° een bevorderingsprocedure binnen het niveau;
- 2° de horizontale mobiliteit;
- 3° de aanwijzing in een mandaat;
- 4° de procedure van tijdelijke aanstelling.

Bij keuze voor vacature-invulling via een bevordering binnen het niveau of de horizontale mobiliteit kan de lijnmanager de oproep beperken tot de personeelsleden van zijn entiteit, raad of instelling.”.

**Art. 53.** In hetzelfde besluit worden de volgende artikelen opgeheven :

1° artikel VI 2, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014;

2° artikel VI 3, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014;

3° artikel VI 3*bis*, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 april 2011 en 21 februari 2014.

**Art. 54.** Aan artikel VI 12 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 april 2011, 21 februari 2014 en 3 juli 2015, wordt een paragraaf 7 toegevoegd, die luidt als volgt :

“§ 7. Het herplaatsingsbureau kan een lopend herplaatsingstraject stopzetten indien het personeelslid in herplaatsing de aangeboden mogelijkheden niet actief benut.”

**Art. 55.** Artikel VI 18 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en 21 februari 2014, wordt vervangen door wat volgt :

“Art. VI 18. § 1. Onder horizontale mobiliteit wordt verstaan :

1° de overplaatsing van een ambtenaar van rang A2E en rang A2 of lager naar een statutaire functie van dezelfde of een lagere rang;

2° de overplaatsing van een contractueel personeelslid, met als enige of als beginsalarisschaal een salarisschaal die overeenstemt met rang A2E en rang A2 of lager, naar een contractuele functie met dezelfde of een lagere rangindicie van de salarisschaal waarin het personeelslid voor de overplaatsing wordt uitbetaald;

3° de overplaatsing van een contractueel personeelslid met als enige of als beginsalarisschaal een salarisschaal die overeenstemt met rang A2E en rang A2 of lager, naar een statutaire functie met overeenstemmende of gelijkwaardige inhoud van dezelfde rang dan de rangindicie van de salarisschaal waarin het personeelslid voor de overplaatsing wordt uitbetaald.

Bij overplaatsing naar een functie waarvoor conform bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd, een specifiek diploma vereist is, gelden dezelfde diplomavooraarden.

§ 2. Een contractueel personeelslid kan alleen meedingen naar een statutaire functie via horizontale mobiliteit als het geslaagd is voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking als vermeld in deel III.

De bepalingen over de proeftijd, vermeld in deel III, hoofdstuk III, zijn van toepassing op het contractuele personeelslid dat overgeplaatst wordt naar een statutaire functie.”.

**Art. 56.** Artikel VI 22 en VI 23 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 februari 2012, worden vervangen door wat volgt :

“Art. VI 22. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.

De lijnmanager kan bijzondere vereisten in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.

De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.

De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeftes van de (sub)entiteit.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.

De lijnmanager kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met :

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en).

Art. VI 23. De selector stelt, in overleg met de lijnmanager, per selectie een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook :

- 1° een mogelijke voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury, waarvan de lijnmanager bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;
- 7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie."

**Art. 57.** Artikel VI 25 en VI 26 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, worden vervangen door wat volgt :

"Art. VI 25. Het overgeplaatste personeelslid wordt ingeschakeld in de rechtspositieregeling van het personeel van de entiteit, raad of instelling waarin hij terecht komt.

Het personeelslid dat voor zijn overplaatsing geslaagd is voor een examen of proef, behoudt de aanspraken die hij door het slagen daarvoor heeft verworven.

Art. VI 26. § 1. De ambtenaar wordt benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal, op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Hij behoudt de graadanciënniteit en de schaalanciënniteit, verworven in de laatste graad.

In afwijking van het eerste lid wordt de schaalanciënniteit bij een benoeming in een graad met een functionele loopbaan van kortere duur dan die van de laatste graad, breuksgewijs herleid pro rata het verschil in schaalanciënniteit voor het bereiken van de volgende trap.

§ 2. Het contractuele personeelslid krijgt een arbeidsovereenkomst met de salarisschaal of met de geldelijke loopbaan die verbonden is aan de nieuwe contractuele functie. De totaliteit van de prestaties in de vorige contractuele functie telt mee voor de bepaling van het salaris of de salarisschaal in de nieuwe contractuele functie.

Het contractuele personeelslid dat wordt overgeplaatst naar een statutaire functie, wordt benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal."

**Art. 58.** In hetzelfde besluit worden de volgende artikelen opgeheven :

1° artikel VI 28, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008;

2° artikel VI 29, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009.

**Art. 59.** In artikel VI 30*bis* van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2011 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt het vierde lid opgeheven

**Art. 60.** In artikel VI 30*quater* van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2011 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt de zinsnede "VI 30 bis, vierde lid en" opgeheven.

**Art. 61.** Artikel VI 30*septies* van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2011 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 februari 2012, wordt vervangen door wat volgt :

"Art. VI 30*septies*. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.

De lijnmanager kan bijzondere vereisten in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.

De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.

De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeften van de (sub)entiteit.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.

**Art. 62.** Artikel VI 30*octies* van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2011 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt vervangen door wat volgt :

"Art. VI 30*octies*. § 1. De lijnmanager van de entiteit, raad of instelling waar de betrekking vacant is, kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met :

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en).

§ 2. De selector stelt, in overleg met de lijnmanager, per selectie een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook :

- 1° een mogelijke voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury, waarvan de lijnmanager bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;
- 7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie.”.

**Art. 63.** Artikel VI 34 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 februari 2012, wordt vervangen door wat volgt :

“Art. VI 34. § 1. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.

De lijnmanager kan bijzondere vereisten in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.

De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.

De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeftes van de (sub)entiteit.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.

§ 2. De selector stelt, in overleg met de lijnmanager, per selectie een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

§ 3. Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook :

- 1° een mogelijke voorselectie naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury, waarvan de lijnmanager bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;
- 7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie.

§ 4. De lijnmanager kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met :

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en).”.

**Art. 64.** In artikel VI 36 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt :

“De benoemende overheid laat het geselecteerde personeelslid toe tot de proeftijd en geeft het een dienstaanwijzing bij de betrokken entiteit, raad of instelling uiterlijk binnen drie maanden na de selectiebeslissing.”;

2° tussen het eerste en het tweede lid worden twee leden ingevoegd die luiden als volgt :

“Het personeelslid kan pas worden bevorderd nadat het met goed gevolg de proeftijd in de bevorderingsbetrekking heeft volbracht. Voor die proeftijd gelden de bepalingen, vermeld in deel III, hoofdstuk III.

Het personeelslid dat voor de proeftijd als ambtenaar was tewerkgesteld, wordt in geval van een negatieve eindevaluatie van de proeftijd teruggeplaatst in zijn vorige graad na de definitieve beslissing van de benoemende overheid.”.

**Art. 65.** In artikel VI 38 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt het eerste lid opgeheven.

**Art. 66.** In artikel VI 39 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, 29 april 2011, 3 februari 2012, 21 februari 2014 en 17 december 2015, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° paragraaf 4 wordt vervangen door wat volgt :

“§ 4. Een directeursfunctie is een leidinggevende functie van rang A2”;

2° paragraaf 5 tot en met paragraaf 8 worden opgeheven.

**Art. 67.** In artikel VI 40 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, 29 april 2011, 3 februari 2012, 21 februari 2014 en 17 december 2015, worden paragraaf 5 en 6 opgeheven.

**Art. 68.** In artikel VI 41 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt het tweede lid opgeheven.

**Art. 69.** In artikel VI 45 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 en 21 februari 2014, worden de woorden "Om zich voor een vergelijkend examen voor overgang naar een hoger niveau in te schrijven" vervangen door de woorden "Om bevorderd te worden naar een hoger niveau".

**Art. 70.** In artikel VI 46 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, 29 mei 2009, 29 april 2011 en 21 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 1 worden de woorden "Het vergelijkend examen voor overgang naar een hoger niveau" vervangen door de woorden "De bevordering naar een hoger niveau";

2° in paragraaf 2 worden de woorden "het vergelijkend overgangsexamen voor de graad" vervangen door de woorden "de bevordering naar de graad".

**Art. 71.** Artikel VI 47 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 april 2011 en 13 maart 2015, wordt opgeheven.

**Art. 72.** Artikel VI 48 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt opgeheven.

**Art. 73.** In deel VI, titel 5, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt hoofdstuk 4, dat bestaat uit artikel VI 49 tot en met VI 53, opgeheven.

**Art. 74.** Artikel VI 65 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt opgeheven.

**Art. 75.** In artikel VI 68 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en 13 maart 2015, worden paragraaf 2 en 3 vervangen door wat volgt :

"§ 2. Voor de aanwijzing in één van de mandaten, vermeld in paragraaf 1, komen alleen vastbenoemde ambtenaren van rang A1, A2, A2M en A2E in aanmerking.

§ 3. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.

De lijnmanager kan bijzondere vereisten in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.

De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.

De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeften van de (sub)entiteit.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie."

**Art. 76.** Artikel VI 70 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 2 december 2011 en 13 maart 2015, wordt vervangen door wat volgt :

"Art. VI 70. De selector stelt, in overleg met de lijnmanager, per selectie een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook :

1° een mogelijke voorselectie naargelang het aantal kandidaten;

2° een mogelijke beperkte procedure;

3° de samenstelling van de jury, waarvan de lijnmanager bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;

4° de regels voor de rangschikking;

5° de geldigheidsduur van de reserve;

6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;

7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie."

**Art. 77.** Artikel VI 71 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 13 maart 2015, wordt vervangen door wat volgt :

"Art. VI 71. De lijnmanager kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met :

1° de kandidaatstelling;

2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;

3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en)."

**Art. 78.** In artikel VI 75 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, worden paragraaf 2 tot en met 4 vervangen door wat volgt :

"§ 2. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.



De lijnmanager kan bijzondere vereisten in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.

De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.

De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeftes van de (sub)entiteit.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.

§ 3. De selector stelt, in overleg met de lijnmanager, per selectie een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook :

- 1° een mogelijke voorselectie (naargelang het aantal kandidaten);
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury, waarvan de lijnmanager bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;
- 4° de regels rond de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;
- 7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie.

§ 4. De lijnmanager kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met :

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en).

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling stelt de meest geschikte kandidaat aan die als projectleider belast wordt met een project voor een beleidsdomein of voor alle beleidsdomeinen.”.

**Art. 79.** In artikel VI 89 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 januari 2014, worden paragraaf 1 en 2 vervangen door wat volgt :

“§ 1. Het mandaat van preventieadviseur-coördinator en de tijdelijke aanstelling als preventieadviseur zijn toegankelijk voor ambtenaren onder de hierna bepaalde voorwaarden.

De aanwijzing in het mandaat van preventieadviseur-coördinator of de tijdelijke aanstelling als preventieadviseur kan, in afwijking van artikel I 5, § 1, gecombineerd worden met :

- 1° een overplaatsing via de horizontale mobiliteit;
- 2° een aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt en overplaatsing via de externe mobiliteit.

§ 2. Bij de aanwijzing van een ambtenaar van een andere entiteit, raad of instelling in het mandaat van preventieadviseur-coördinator of de tijdelijke aanstelling als preventieadviseur met overdracht via horizontale mobiliteit behoudt de ambtenaar tevens de graad waarin hij vastbenoemd is. Na afloop van het mandaat of de tijdelijke aanstelling keert de ambtenaar terug naar de entiteit, raad of instelling van herkomst.

Het overplaatsingsbesluit vermeldt de termijn waarbinnen de preventieadviseur of preventieadviseur-coördinator zijn nieuwe functie opneemt.

Bij de aanwijzing van een ambtenaar van dezelfde of een andere entiteit, raad of instelling in het mandaat van preventieadviseur-coördinator of de tijdelijke aanstelling als preventieadviseur zonder overdracht via horizontale mobiliteit behoudt de ambtenaar tevens de graad waarin hij vastbenoemd is. Na afloop van het mandaat of de tijdelijke aanstelling keert de ambtenaar terug naar de entiteit, raad of instelling van herkomst.

De extern via aanwerving of externe mobiliteit geworven ambtenaar wordt benoemd bij de entiteit, raad of instelling van de vacature in een graad van waaruit de aanwijzing in het mandaat of de tijdelijke aanstelling voor een ambtenaar mogelijk is overeenkomstig artikel VI 93, § 1.”.

**Art. 80.** In artikel VI 93 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 januari 2014, wordt paragraaf 2 opgeheven.

**Art. 81.** In artikel VI 94 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 januari 2014, worden paragraaf 1 tot en met 5 vervangen door wat volgt :

“§ 1. De lijnmanager stelt de competenties vast waarover de preventieadviseur-coördinator moet beschikken, in aanvulling op de vereisten die opgelegd zijn door de welzijnsreglementering.

De lijnmanager stelt, in overleg met de preventieadviseur-coördinator, waar hij is aangewezen, de competenties vast waarover de preventieadviseur moet beschikken, in aanvulling op de vereisten die opgelegd zijn door de welzijnsreglementering.

§ 2. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.

De lijnmanager kan bijzondere vereisten in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.

De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.

De selector stelt, in overleg met de lijnmanager, per selectie een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbe-  
wijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn, het aantal en  
de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook :

- 1° een mogelijke voorselectie naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury, waarvan de lijnmanager bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;
- 7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor  
dezelfde of een vergelijkbare functie.

§ 3. Een bijzondere commissie beoordeelt de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de  
functiebeschrijving nodig zijn voor de functie van preventieadviseur-coördinator.

Die bijzondere commissie is samengesteld als volgt :

- 1° een vertegenwoordiger van een gespecialiseerd extern bureau;
- 2° twee vertegenwoordigers van het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest als het gaat om  
de GDPB en de lijnmanager als het gaat om een IDPB;
- 3° een selectiedeskundige.

De bijzondere commissie legt aan de lijnmanager de lijst voor van de kandidaten die over de vereiste competenties  
en andere vereisten voor de uitoefening van de functie van preventieadviseur-coördinator beschikken.

§ 4. De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig  
de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie van preventieadviseur, rekening houdend met de specifieke behoeftes  
van de (sub)entiteit.

§ 5. De lijnmanager draagt de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie van  
preventieadviseur-coördinator en preventieadviseur en die aan de voorwaarden voldoet, voor aan het overlegcomité.  
Hij draagt uitzonderlijk geen kandidaat voor als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de  
profielvereisten. De gemotiveerde beslissing houdt rekening met :

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en)."

**Art. 82.** Aan artikel, VI 106, 2°, a° van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van  
16 maart 2007, wordt de zinsnede " , met uitzondering van voltijds ouderschapsverlof" toegevoegd.

**Art. 83.** In deel VI, titel 9 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van  
16 maart 2007, 23 mei 2008 en 29 mei 2009, wordt een hoofdstuk 4, dat bestaat uit artikel VI 118*bis*, ingevoegd, dat luidt  
als volgt :

"HOOFDSTUK 4. — Bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het personeel  
van het Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht

Art. VI 118*bis*. Alleen de personen die beschikken over een positief veiligheidsadvies van de Nationale  
Veiligheidsoverheid dat niet ouder is dan drie jaar, zoals bedoeld in de wet van 11 december 1998 betreffende de  
classificatie van veiligheidsmachtigingen, veiligheidsattesten en veiligheidsadviezen, hebben toegang tot een functie bij  
het Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht."

**Art. 84.** In artikel VI 158 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van  
13 november 2015, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- 1° aan paragraaf 1 wordt een derde lid toegevoegd dat luidt als volgt :

"Bij keuze voor vacature-invulling via graadverandering kan de lijnmanager de oproep richten tot kandidaten van  
de entiteit, van het betrokken beleidsdomein of van alle beleidsdomeinen.";

- 2° in paragraaf 2 wordt het tweede lid opgeheven.

**Art. 85.** Aan deel VI, titel 10, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van  
16 maart 2007, 23 mei 2008, 29 mei 2009, 29 april 2011, 21 februari 2014, 23 mei 2014, 13 november 2015 en  
4 maart 2016 worden een artikel VI 160 t.e.m. VI 162 toegevoegd die luiden als volgt :

"Art. VI 160. Wie meedingt naar een betrekking via een procedure opgenomen in deel VI van dit besluit, wordt,  
als hij voor 1 juli 2016 vrijgesteld was van de test van de generieke competenties voor een graad, functie, mandaat of  
tijdelijke aanstelling, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. Deze vrijstelling geldt voor de  
resterende duur van de vrijstelling van de test van de generieke competenties, behalve bij een onvoldoende.

Wie meedingt naar een betrekking via een procedure opgenomen in deel VI van dit besluit, wordt, als hij voor  
1 juli 2016 vrijgesteld was van een test van de functiespecifieke competenties voor die functie, niet getest voor de  
gedragscompetenties en de vaktechnische competenties die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de  
functie. Deze vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de test van de functiespecifieke  
competenties of van de gehele test van functiespecifieke competenties voor die functie, behalve bij een onvoldoende.

Wie meedingt naar een betrekking via een procedure opgenomen in deel VI van dit besluit, wordt, als hij voor  
1 juli 2016 vrijgesteld was van een test van de externe potentieelinschatting voor die functie, vrijgesteld van de externe  
potentieelinschatting, als het selectiereglement een externe potentieelinschatting vermeldt, behalve bij een onvol-  
doende.

Art. VI 161. In afwijking van art. VI 18 § 2, eerste lid, kan een contractueel personeelslid meedingen voor een vaste  
betrekking in een gelijkwaardige functie via de horizontale mobiliteit als hij overeenkomstig artikel III 22 bij  
aanwerving voor die graad vrijgesteld is van het generieke gedeelte.

Art. VI 162. Selecties overeenkomstig één van de procedures opgenomen in deel VI van dit besluit, die aangevat werden vóór 1 juli 2016, worden verder gezet overeenkomstig de reglementering die van kracht was bij de aanvang van de procedures.”.

**Art. 86.** In artikel VII 3, § 2 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt paragraaf 2 vervangen door wat volgt :

“§ 2. Het personeelslid dat wordt herplaatst, overgeplaatst, een specifieke graadverandering krijgt of wordt teruggezet in graad, wordt ingeschaald conform artikel VI 14, VI 25, VI 26, VI 59 en VI 66.”.

**Art. 87.** In artikel VII 10 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt tussen het woord “via” en het woord “overschrijving” de woorden “een Europese SEPA-” ingevoegd.

**Art. 88.** In artikel VII 12, § 1, 1°, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, 29 mei 2009, 22 januari 2010, 1 februari 2013, 13 november 2015 en 4 maart 2016, wordt onder de salarisbepaling van “Projectleider N-1 (mandaat)” de volgende bepaling ingevoegd : “hoofdstatisticus A285 na zes jaar schaalanciënniteit in A285 A286”.

**Art. 89.** In de tabel van artikel VII 31 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt tussen het woord “ambt,” en het woord “de” de zinsnede “de toelage voor tijdelijke functieverzwaren,” ingevoegd.

**Art. 90.** In artikel VII 44ter van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt het derde lid vervangen door wat volgt :

“De entiteiten hebben de keuze tussen een maandelijks of jaarlijkse betaling”.

**Art. 91.** In artikel VII 45 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 2011 en 21 februari 2014, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 1 wordt de inleidende zin vervangen door wat volgt :

“De volgende toelagen worden toegekend aan het personeelslid van de afdeling Gemeenschapsinstellingen, tewerkgesteld in een gemeenschapsinstelling of in het Vlaams detentiecentrum De Wijngaard :”;

2° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt :

“§ 2. De volgende toelage wordt toegekend aan het personeelslid dat tewerkgesteld is in de afdeling Ondersteuningscentra en Sociale Diensten bij de Jeugdrechtbank of de afdeling Intersectorale Toegangspoort :

	bedrag	voorwaarden
Jeugdzorgtoelage	877 euro tegen 100 % per jaar	personeelslid van niveau B werkzaam in de buitendiensten van de afdeling Intersectorale Toegangspoort en de afdeling Ondersteuningscentra en Sociale Diensten bij de Jeugdrechtbank, met uitzondering van de administratieve teams.

”.

**Art. 92.** In artikel VII 49 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt een paragraaf 5 toegevoegd die luidt als volgt :

“§ 5. De personeelsleden die op 31 december 2015 de functie van controleur van de vastleggingen uitoefenden, en hiervoor de toelage vermeld in artikel VII 48 ontvingen, behouden het recht op deze toelage bij wijze van overgangsregeling, op voorwaarde dat zij verder tewerk gesteld blijven bij de diensten van het Vlaams ministerie, bevoegd voor het financiële en budgettaire beleid, die belast zijn met de opmaak en consolidatie van de algemene rekeningen en dit tot ten laatste 31 december 2025.”.

**Art. 93.** In deel VII, titel 3 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt hoofdstuk 4, bestaande uit artikel VII 86, opgeheven.

**Art. 94.** In deel VII, titel 3, hoofdstuk 9 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 9 januari 2009 en 8 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in de titel worden de woorden “en Amsterdam” geschrapt;

2° in artikel VII 91bis worden de woorden “of tewerkgesteld in de Brakke Grond in Amsterdam,” geschrapt.

**Art. 95.** In artikel VII 104, vierde lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, worden tussen het woord “is” en het woord “niet” de woorden “voor hetzelfde deeltraject van het woon-werkverkeer” ingevoegd.

**Art. 96.** In artikel VII 109septies van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 2011 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 2 december 2011, wordt de zinsnede “samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders van 19 december 1939, hierna SWKL te noemen” vervangen door de zinsnede “Algemene kinderbijslagwet (AKBW) van 19 december 1939”.

**Art. 97.** In deel VII, titel 5 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2016, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° Aan artikel VII 164, § 1, wordt tussen het eerste en het tweede lid een nieuw lid toegevoegd, dat luidt als volgt :

“De in het eerste lid vermelde toelage blijft eveneens behouden voor de 4 statutaire personeelsleden vermeld in bijlage 1, punt 1.3. van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2015 houdende overdracht van personeelsleden binnen de diensten van de Vlaamse overheid ingevolge de omvorming van de beleidsdomeinen Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid en Bestuurszaken tot het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur, die worden overgedragen van het FIT naar het departement Kanselarij en Bestuur.”

2° Er wordt een hoofdstuk 4, dat bestaat uit artikel VII 196, toegevoegd, dat luidt als volgt :

“HOOFDSTUK 4. — Overgangsbepalingen voor de in het kader van de herstructurerings binnen de diensten van de Vlaamse overheid overgedragen personeelsleden

Art. VII 196. De 4 statutaire personeelsleden vermeld in bijlage 1, punt 1.3. van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2015 houdende overdracht van personeelsleden binnen de diensten van de Vlaamse overheid ingevolge de omvorming van de beleidsdomeinen Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid en Bestuurszaken tot het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur, die worden overgedragen van het FIT naar het departement Kanselarij en Bestuur, behouden :

1° de specifieke salarisschalen die zij op het ogenblik van de overdracht genoten en opgenomen zijn in bijlage 2 bij het besluit van de Vlaamse Regering van 28 februari 2014 houdende de agentschapsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen, zoals eventueel later gewijzigd, alsook de daaraan verbonden functionele loopbaan;

2° de jaartoelage zoals vastgesteld in de artikelen 10 en 11 van hetzelfde besluit van 28 februari 2014.”.

**Art. 98.** In artikel X 9 § 3, van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 februari 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° de woorden “een gesloten federaal centrum” worden vervangen door de woorden “het Vlaams detentiecentrum De Wijngaard”;

2° de woorden ‘of nachtwaker” worden vervangen door de zinsnede “, nachtwaker of bewakingsassistent”.

**Art. 99.** Aan deel X, titel 14 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 6 juli 2007, 2 december 2011, 23 mei 2014 en 13 november 2015, wordt een artikel X 91 toegevoegd, dat luidt als volgt :

“Art. X 91. De ambtenaren van de Strategische Adviesraad Landbouw en Visserij die worden overgedragen aan de SERV in het kader van de hervorming van de strategische adviesraden behouden hun recht op terugkeer naar de diensten van de Vlaamse overheid via de procedures van de interne arbeidsmarkt waarvoor zij kunnen meedingen.

Voor de toepassing van deze bepaling worden ze geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur.”.

**Art. 100.** In bijlage 2 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, 29 mei 2009, 2 december 2011, 1 februari 2013 en 3 oktober 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° aan punt 1 wordt onder niveau A een punt *c*) toegevoegd dat luidt als volgt : “*c*) diploma’s of getuigschriften van mastersopleidingen of master-na-masteropleidingen die erkend en geaccrediteerd zijn door een door een Benelux-lidstaat erkende instelling hoger onderwijs en erkende opleiding in het hoger onderwijs” en wordt het bestaande punt *c*) gewijzigd in punt *d*).

2° aan punt 1 wordt onder niveau B een punt *c*) toegevoegd dat luidt als volgt : “*c*) diploma’s of getuigschriften van bacheloropleidingen of bachelor-na-bacheloropleidingen die erkend en geaccrediteerd zijn door een door een Benelux-lidstaat erkende instelling hoger onderwijs en erkende opleiding in het hoger onderwijs” en worden de bestaande punten *c*) en *d*) gewijzigd in punten *d*) en *e*).

**Art. 101.** In bijlage 3 bij hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2016, worden in rang A2A na de woorden “projectleider N-1” de woorden “hoofdstatisticus” toegevoegd.

**Art. 102.** Bijlage 4 bij hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 3 oktober 2014 en 13 november 2015 wordt vervangen door de bijlage 1 die bij dit besluit is gevoegd.

**Art. 103.** Het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 13 juni 2010, wordt opgeheven voor de diensten van de Vlaamse overheid die ressorteren onder het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006.

**Art. 104.** Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand die volgt op de datum van goedkeuring ervan, met uitzondering van :

1° artikel 20 dat uitwerking heeft met ingang van 1 januari 2016 en van toepassing is op de evaluaties van het werkjaar 2016 en de daarop volgende evaluaties;

2° artikelen 93 en 94 die uitwerking hebben met ingang van 1 januari 2013;

3° artikel 89 dat uitwerking heeft met ingang van 1 maart 2014;

4° artikel 96 dat uitwerking heeft met ingang van 30 juni 2014;

5° artikel 97 dat uitwerking heeft met ingang van 1 april 2015;

6° artikel 91 en 98 die uitwerking hebben met ingang van 1 januari 2015.

**Art. 105.** De Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 24 juni 2016.

De minister-president van de Vlaamse Regering,  
G. BOURGEOIS

De Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding,  
L. HOMANS



Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

R a n g	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevordering door verhoging in graad	bevordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5

NIVEAU A

A3	secretaris-generaal			open procedure voor interne en externe kandidaten tegelijk	graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en procedure bepaald in deel V, titel 1
A3	administrateur-generaal			open procedure voor interne en externe kandidaten tegelijk	graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en procedure bepaald in deel V, titel 1
A3	gedelegeerd bestuurder			open procedure voor interne en externe kandidaten tegelijk	graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en procedure bepaald in deel V, titel 1
A3	projectleider N-niveau			open procedure voor interne en externe kandidaten tegelijk	graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en procedure bepaald in deel V, titel 1
A3	hoofd secretariaatspersoneel strategische adviesraad			open procedure voor interne en externe kandidaten tegelijk	graad te begeven volgens de voorwaarden en procedure bepaald in deel V, titel 2
A3	directeur-generaal				graad vanwaaruit de mandaatfunctie van N-niveau toegekend wordt en terugvalgraad na beëindiging van de mandaatfunctie, bepaald in deel V, titel 1[11]
A2L	algemeen directeur			open procedure voor interne en	graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en procedure bepaald in deel V,

Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

R a n g	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevordering door verhoging in graad	bevordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5
A2L	adjunct-directeur-generaal			externe kandidaten tegelijk	titel 1 graad van waaruit de mandaatfunctie van algemeen directeur toegekend wordt en terugvalgraad na beëindiging van de mandaatfunctie, bepaald in deel V, titel 1[11]
A2A	afdelingshoofd			open procedure mogelijk voor interne en externe kandidaten tegelijk (artikel V 36)	graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en procedure bepaald in deel V, titel 3 en door overplaatsing volgens de procedure van de horizontale mobiliteit
A2A	projectleider N-1			open procedure mogelijk voor interne en externe kandidaten tegelijk (artikel V 36)	graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en procedure bepaald in deel V, titel 3 en door overplaatsing volgens de procedure van de horizontale mobiliteit

Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

R a n g	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevordering door verhoging in graad	bevordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5
A2A	contractbeheerder				graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en de procedure bepaald in deel VI, titel 7, hoofdstuk 1
A2A	strategiebeheerder				graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en de procedure bepaald in deel VI, titel 7, hoofdstuk 1
A2A	coördinator IT-relatiebeheerder				graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en de procedure bepaald in deel VI, titel 7, hoofdstuk 1
A2A	beheerder interne IT-dienstverlening				graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en de procedure bepaald in deel VI, titel 7, hoofdstuk 1
A2A	hoofdstatisticus			vergelijkend aanwervings- examen	bij <u>aanwerving</u> : (enkel bij departement Kanselarij en Bestuur) diploma's zoals gevraagd in selectiereglement
A2	preventieadviseur-coördinator				graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en procedure bepaald in deel VI, titel 7, hoofdstuk 4 en door overplaatsing volgens de procedure van de horizontale mobiliteit
A2E	senior adviseur	alle graden van de rangen A2, A2M en A1			met toepassing van artikel VI 34 en artikel VI 40 slagen voor een selectieprocedure
A2M	hoofdadviseur			(...) opgeheven[11]	graad middenkader van waaruit het mandaat van afdelingshoofd toegekend wordt en terugvalgraad na beëindiging van het mandaat volgens de procedure beschreven in deel V, titel 3
A2	directeur-arts	arts		vergelijkend aanwervings-	bij <u>aanwerving</u> : diploma van master in de geneeskunde

Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

R a n g	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevordering door verhoging in graad	bevordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5
A2	directeur-dierenarts	dierenarts		examen	(beroepstitel arts) <u>bij overgangsmaatregel:</u> diploma van doctor in de genees-, heel- en verloskunde of diploma van arts <u>bij bevordering:</u> met toepassing van artikel V I 34 en artikel VI 39 slagen voor een selectieprocedure
A2	directeur-informaticus	informaticus		vergelijkend aanwervings- examen	<u>bij aanwerving:</u> master in de diergeneeskunde <u>bij overgangsmaatregel:</u> diploma van dierenarts of dokter in de diergeneeskunde <u>bij bevordering:</u> met toepassing van artikel VI 39 slagen voor een selectieprocedure <u>bij graadverandering:</u> met toepassing van artikel VI 158 slagen voor een selectieprocedure
A2	nautisch directeur	loods		vergelijkend aanwervings- examen	<u>bij aanwerving:</u> diploma's zoals gevraagd in het selectiereglement <u>bij bevordering:</u> met toepassing van artikel VI 34 en artikel VI 39 slagen voor een selectieprocedure met toepassing van artikel VI 34 en artikel VI 39 slagen voor een selectieprocedure
A2	directeur-ingenieur	Ingenieur wetenschappelijk attaché met		vergelijkend aanwervings- examen	<u>bij aanwerving:</u> diploma van - master in de ingenieurswetenschappen



Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

Rang	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevoordering door verhoging in graad	bevoordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5
A2	directeur	alle graden van rang A1		vergelijkend aanwervings-examen	<p>- master in de bio-ingenieurswetenschappen</p> <p><u>bij overgangsmaatregel:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma van burgerlijk ingenieur</li> <li>- diploma van burgerlijk ingenieur-architect</li> <li>- getuigschrift uitgereikt aan degenen die met vrucht de studies aan de polytechnische afdeling van de Koninklijk Militaire School hebben voleindigd en die ingevolge de wet van 11 september 1933 op de bescherming van de titels van hoger onderwijs, gerechtigd zijn tot het voeren van de titel van burgerlijk ingenieur</li> <li>- diploma van landbouwkundig ingenieur of van ingenieur in de scheikunde en de landbouwindustrieën of van bio-ingenieur, eventueel met specialisatie zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> </ul> <p><u>bij bevordering:</u></p> <p>met toepassing van artikel VI 34 en artikel VI 39 slagen voor een selectieprocedure</p> <p><u>bij aanwerving:</u></p> <p>diploma's die toegang geven tot niveau A, zoals gevraagd in de functiebeschrijving</p> <p><u>bij bevordering:</u></p> <p>met toepassing van artikel VI 34 en artikel VI 39 slagen voor een selectieprocedure</p> <p><u>bij graadverandering:</u>[23]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vanuit de graad van wetenschappelijk directeur (artikel VI 157, §1)</li> <li>- bij overgangsmaatregel vanuit de graad van adviseur (artikel VI 144, §2)</li> </ul>

Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

R a n g	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevoordering door verhoging in graad	bevoordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5
A2	wetenschappelijk directeur	wetenschappelijk attaché		aanwerving	<p><u>bij aanwerving:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- houder zijn van een diploma van doctor op proefschrift of van een diploma of certificaat dat met toepassing van de richtlijnen van de Europese Unie of een bilateraal akkoord hiermee gelijkwaardig daaraan wordt erkend</li> <li><u>bij bevordering:</u></li> <li>- houder zijn van een diploma van doctor op proefschrift of van een diploma of certificaat dat met toepassing van de richtlijnen van de Europese Unie of een bilateraal akkoord als gelijkwaardig daaraan wordt erkend</li> <li>- een indrukwekkend wetenschappelijk werk op hoog niveau kunnen voorleggen dat door de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid erkend wordt als equivalent aan de doctoraatsvereiste</li> <li>- mat toepassing van artikel VI 34 en artikel VI 39 slagen voor een selectieprocedure</li> </ul>
A2	adviseur-arts	arts		vergelijkend aanwervings- examen	<p><u>bij aanwerving:</u></p> <p>diploma van master in de geneeskunde (beroepstitel arts)</p> <p><u>bij overgangsmaatregel:</u></p> <p>diploma van doctor in de genees-, heel- en verloskunde of diploma van arts</p> <p><u>bij bevordering:</u></p> <p>met toepassing van artikel 34 en artikel VI 40 slagen voor een selectieprocedure</p>
A2	adviseur-dierenarts	dierenarts		vergelijkend aanwervings- examen	<p><u>bij aanwerving:</u></p> <p>master in de diergeneeskunde</p> <p><u>bij overgangsmaatregel:</u></p>

Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

R a n g	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevoordering door verhoging in graad	bevoordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5
A2	adviseur-informaticus	Informaticus		vergelijkend aanwervings- examen	diploma van dierenarts of dokter in de diergeneeskunde <u>bij bevordering:</u> met toepassing van artikel VI 40 slagen voor een selectieprocedure <u>bij graadverandering:</u> met toepassing van artikel VI 158 slagen voor een selectieprocedure <u>bij aanwerving:</u> diploma's zoals gevraagd in het selectiereglement <u>bij bevordering:</u> met toepassing van artikel VI 34 en artikel VI 40 slagen voor een selectieprocedure
A2	adviseur-ingenieur	Ingenieur wetenschappelijk attaché met diploma dat toegang geeft tot de graad van ingenieur		vergelijkend aanwervings- examen	<u>bij aanwerving:</u> diploma van - master in de ingenieurswetenschappen - master in de bio-ingenieurswetenschappen <u>bij overgangsmaatregel:</u> - diploma van burgerlijk ingenieur - diploma van burgerlijk ingenieur-architect - getuigschrift uitgereikt aan degenen die met vrucht de studies aan de polytechnische afdeling van de Koninklijk Militaire School hebben voleindigd en die ingevolge de wet van 11 september 1933 op de bescherming van de titels van hoger onderwijs, gerechtigd zijn tot het voeren van de titel van burgerlijk ingenieur - diploma van landbouwkundig ingenieur of van ingenieur in de scheikunde en de landbouwindustrie of van bio-ingenieur,

Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

R a n g	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevoordering door verhoging in graad	bevoordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5
A2	adviseur	alle graden van rang A1		vergelijkend aanwervings- examen	<p>eventueel met specialisatie zoals gevraagd in de functiebeschrijving</p> <p><u>bij bevordering:</u> met toepassing van artikel VI 34 en artikel VI 40 slagen voor een selectieprocedure</p> <p><u>bij aanwerving:</u> - houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A - blijk geven van het volgens de functiebeschrijving vereiste aantal jaren ervaring die nuttig is voor de functie, of in het bezit zijn van het bijkomend diploma of getuigschrift zoals bepaald in de functiebeschrijving</p> <p><u>bij bevordering:</u> met toepassing van artikel VI 34 en artikel VI 40 slagen voor een selectieprocedure</p> <p><u>bij graadverandering:</u>[23] - organiek vanuit de graad van directeur of navorsers: met toepassing van artikel VI 65 slagen voor een selectieprocedure - bij overgangsmaatregel vanuit de graad van directeur (artikel VI 144, §2)</p> <p>graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en de procedure bepaald in deel VI, titel 7, hoofdstuk 1</p>
A2	financieel-administratief beheerder				
A2	navorsers (wetenschapsbeleid)			aanwerving	houder zijn van een diploma van doctor dat behaald is na verdediging in het openbaar van een afstudeerscriptie of van een diploma van ingenieur van academische graad, en minstens zes jaar

Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

R a n g	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		3A	3B		
1	2	3A	3B	4	5
A2	vertegenwoordiger van de Vlaamse Regering in het buitenland			vergelijkend aanwervingsexamen	nuttige ervaring hebben
A1	wetenschappelijk attaché			aanwerving	diploma's die toegang geven tot niveau A zoals gevraagd in de functiebeschrijving
A1	attaché (academies)			aanwerving	diploma's die toegang geven tot niveau A zoals gevraagd in de functiebeschrijving
A1	adjunct van de directeur		graden van niveau B en C	vergelijkend aanwervings-examen	houder zijn van een diploma dat toegang verleent tot niveau A zoals vereist volgens de functiebeschrijving

bij aanwerving:

- diploma's die toegang geven tot niveau A zoals gevraagd in de functiebeschrijving
- bij de DAB's Regionale Luchthavens
  - . brevet van politieofficier als dat gevraagd is in de functiebeschrijving
  - . toepassing van artikel VI 117 van dit besluit

bij overgang naar het andere niveau:

- bij de DAB's Regionale Luchthavens
    - . is het vergelijkend overgangsexamen voorbehouden voor de hoofdtechnicus die, zoals bepaald in de functiebeschrijving, houder is van het brevet van politieofficier of overeenkomstig artikel VI 114 houder is van het getuigschrift luchthaveninspectie
    - . toepassing van artikel VI 117 van dit besluit
- bij graadverandering:  
vanuit de graad van wetenschappelijk attaché



Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

R a n g	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevoordering door verhoging in graad	bevoordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5
A1	ingenieur			vergelijkend aanwervings- examen	(artikel VI 157, §1)  diploma van - master in de ingenieurswetenschappen - master in de bio-ingenieurswetenschappen <u>bij overgangsmaatregel:</u> - diploma van burgerlijk ingenieur, - diploma van burgerlijk ingenieur-architect - getuigschrift uitgereikt aan degene die met vrucht de studies aan de polytechnische afdeling van de Koninklijk Militaire School hebben voleindigd en die ingevolge de wet van 11 september 1933 op de bescherming van de titels van hoger onderwijs, gerechtigd zijn tot het voeren van de titel van burgerlijk ingenieur - diploma van landbouwkundig ingenieur of van ingenieur in de scheikunde en de landbouw-industrieën of van bio-ingenieur, eventueel met specialisatie zoals gevraagd in de functiebeschrijving
A1	informaticus		graden van niveau B of C op voorwaarde dat ze beschikken over: - graduaats- of bachelordiploma in de informatica en drie jaar relevante informatica-ervaring of	vergelijkend aanwervings- examen	bij <u>aanwerving:</u> diploma's zoals gevraagd in het selectiereglement

Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

R a n g	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevoordering door verhoging in graad	bevoordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5
A1	loods		- zes jaar relevante informatica-ervaring	vergelijkend aanwervingsexamen	<p><u>bij aanwerving:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma van master in de nautische wetenschappen</li> <li>- bij overgangsmaatregel: diploma van licentiaat in de nautische wetenschappen</li> <li>- titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift, enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> <li>- toepassing van artikelen VI 112- VI 113</li> </ul> <p><u>bij functiewijziging:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>stuurman van de loodsboot</u>: artikel VI 60</li> <li>- slagen voor een vergelijkende competentieproef</li> <li>- titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> <li>- <u>chefloods</u>: artikel VI 60</li> <li>- slagen voor een vergelijkende competentieproef</li> <li>- titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> <li>- <u>kapitein van de loodsboot</u>: artikel VI 61</li> <li>- slagen voor een vergelijkende competentieproef</li> <li>- titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> <li>- de functiewijziging naar loods met de functie van kapitein van de loodsboot kan op z'n vroegst ingaan na 100 effectieve vaardagen in de functie</li> </ul>

Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

R a n g	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevordering door verhoging in graad	bevordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5
A1	arts			vergelijkend aanwervings- examen	van stuurman loods <u>algemene functie</u> : artikel VI 62 - slagen voor een vergelijkende competentieproef en proefreizen zoals bepaald in artikel VI 113, §1, 2° en 3° - titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving
A1	dierenarts			vergelijkend aanwervings- examen	master in de geneeskunde (beroepstitel arts) <u>bij overgangsmaatregel</u> : diploma van doctor in de genees-, heel- en verloskunde of diploma van arts <u>bij aanwerving</u> : master in de diergeneeskunde <u>bij overgangsmaatregel</u> : diploma van dierenarts of dokter in de diergeneeskunde <u>bij graadverandering</u> : met toepassing van artikel VI 158 slagen voor een selectieprocedure

Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

R a n g	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevordering door verhoging in graad	bevordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5

**NIVEAU B**

B3	leidinggevend hoofdeskundige	alle graden van de rangen B2 en B1			<u>bij bevordering:</u> met toepassing van artikel VI 34 en artikel VI 39 geslaagd zijn voor een selectieprocedure
B3	senior hoofdeskundige	alle graden van de rangen B2 en B1			<u>bij bevordering:</u> met toepassing van artikel VI 34 en artikel VI 40 geslaagd zijn voor een selectieprocedure
B2	hoofdprogrammeur	programmeur			
B2	maritiem verkeersleider			vergelijkend aanwervingsexamen	- diploma's die toegang geven tot niveau B zoals gevraagd in de functiebeschrijving - titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort. zoals gevraagd in de functiebeschrijving 3 <sup>e</sup> streepje geschrapt[27]
B2	hoofdeskundige	deskundige			
B1	programmeur			vergelijkend aanwervings- examen	<u>diploma van</u> - bachelor in de toegepaste informatica - bachelor in het bedrijfsmanagement - bachelor in de elektronica-ICT <u>bij overgangsmaatregel:</u> - diploma van gegradueerde in de afdeling informatica, in de afdeling boekhouding-informatica, in de afdeling programmering en in de afdeling elektronica
B1	deskundige	graden van niveau		vergelijkend aanwervings-	<u>bij aanwerving</u> diploma's die toegang geven tot niveau B zoals

## Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

R a n g	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevordering door verhoging in graad	bevordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5
			C	examen	gevraagd in de functiebeschrijving bij overgang naar het andere niveau houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau B zoals gevraagd in de functiebeschrijving



Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelstatuut van 13 januari 2006

Rang	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		beoordeling door verhoging in graad	bevordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5

## Niveau C

C3	leidinggevend hoofdmedewerker	alle graden van de rangen C2 en C1			bij bevordering: met toepassing van artikel VI 34 en artikel VI 39 geslaagd zijn voor een selectieprocedure
C3	senior hoofdmedewerker	alle graden van de rangen C2 en C1			bij bevordering: met toepassing van artikel VI 34 en artikel VI 40 geslaagd zijn voor een selectieprocedure
C2	hoofdmedewerker	medewerker			
C2	hoofdtechnicus	technicus			in DAB's Regionale Luchthavens: <ul style="list-style-type: none"> <li>. bij bevordering tot hoofdtechnicus, belast met luchthavenbeveiliging: <ul style="list-style-type: none"> <li>- overeenkomstig artikel VI 114, §2 en zoals bepaald in de functiebeschrijving : in het bezit zijn van het getuigschrift voor luchthavenbeveiliging</li> <li>- twee jaar ervaring hebben op een luchthaven</li> </ul> </li> <li>. bij bevordering tot hoofdtechnicus belast met luchthaveninspectie: <ul style="list-style-type: none"> <li>- overeenkomstig artikel VI 114, §1 en zoals bepaald in de functiebeschrijving : in het bezit zijn van het getuigschrift van luchthaveninspectie</li> <li>- twee jaar ervaring hebben op een luchthaven</li> </ul> </li> </ul>
C2	hoofdscheepstechnicus	scheepstechnicus		vergelijkend aanwervings-examen	bij <u>aanwerving</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>. diploma's die toegang geven tot niveau C zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> <li>. titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort. zoals gevraagd in de</li> </ul>

Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

R a n g	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevordering door verhoging in graad	bevordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5
					functiebeschrijving bij bevordering: - slagen voor een selectieprocedure (artikel VI 34 en artikel VI 41) - titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving

Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

R a n g	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		3A	3B		
1	2	3A	3B	4	5
C1	scheepstechnicus		motorist, schipper, hoofdmotorist, hoofdschipper, leidinggevend hoofdassistent (functie hoofdmotorist of hoofdschipper) en senior hoofdassistent (functie hoofdmotorist of hoofdschipper)	vergelijkend aanwervings- examen	bij <u>aanwerving</u> : [23] . diploma's die toegang geven tot niveau C zoals gevraagd in de functiebeschrijving . titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enz. zoals gevraagd in de functiebeschrijving bij <u>bevordering</u> : [23] - slagen voor een vergelijkend overgangsexamen; - titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort. zoals gevraagd in de functiebeschrijving
C1	medewerker		graden van niveau D	vergelijkend aanwervings- examen	bij <u>aanwerving</u> : diploma's die toegang geven tot niveau C zoals gevraagd in de functiebeschrijving
C1	technicus		graden van niveau D	vergelijkend aanwervings- examen	- <u>bij aanwerving</u> : diploma's die toegang geven tot niveau C zoals gevraagd in de functiebeschrijving - voor de technicus met de functie van bos- of natuurwachter: door de Vlaamse overheid uitgereikt attest van natuur- en bosbeheer als dat gevraagd wordt in de functiebeschrijving - bij de DAB's Regionale Luchthavens overeenkomstig artikel VI 114, zoals bepaald in de functiebeschrijving: - voor de technicus belast met luchthavenbeveiliging: in het bezit zijn van het getuigschrift voor luchthavenbeveiliging - voor de technicus belast met de luchthaveninspectie: in het bezit zijn van het

Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

R a n g	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevordering door verhoging in graad	bevordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5

C1	radarwaarnemer			vergelijkend aanwervings- examen	getuigschrift van luchthaveninspectie diploma's die toegang geven tot niveau C zoals gevraagd in de functiebeschrijving
----	----------------	--	--	--	---

Niveau D

D3	leidinggevend hoofdassistent	alle graden van de rangen D2 en D1			bij bevordering: met toepassing van artikel VI 34 en artikel VI 39 geslaagd zijn voor een selectieprocedure
D3	senior hoofdassistent	alle graden van de rangen D2 en D1			bij bevordering met toepassing van artikel VI 34 en artikel VI 40 geslaagd zijn voor een selectieprocedure
D2	hoofdassistent	assistent			
D2	technisch hoofdassistent	technisch assistent of speciaal assistent			
D2	speciaal hoofdassistent	speciaal assistent of technisch assistent			
D2	hoofdschipper	schipper			- slagen voor een selectieprocedure (artikel VI 34 en artikel VI 41) - titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving
D2	hoofdmotorist	motorist			- slagen voor een selectieprocedure (artikel 34 en artikel VI 41) - titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de

Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

R a n g	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevoordering door verhoging in graad	bevoordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5
D1	assistent			vergelijkend aanwervings- examen	functiebeschrijving
D1	technisch assistent			vergelijkend aanwervings- examen	
D1	schipper			vergelijkend aanwervings- examen	<u>aanwerving bij het IVA Maritieme Dienstverlening en Kust:</u> - titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving <u>functiewijziging bij het IVA Maritieme Dienstverlening en Kust:</u> artikel VI 63: slagen voor een vergelijkende competentieproef - titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enz. zoals gevraagd in de functiebeschrijving bij <u>graadverandering:</u> toepassing van artikel VI 59
D1	motorist			vergelijkend aanwervings- examen	<u>bij aanwerving:</u> - titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving bij <u>graadverandering:</u> toepassing van artikel VI 59
D1	speciaal assistent			vergelijkend aanwervings- examen	- voor de functies van matroos en stoker bij het IVA Maritieme Dienstverlening en Kust: titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift

Bijlage 1. Wijziging van de bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

R a n g	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevordering door verhoging in graad	bevordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5
					enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de hervorming van de selectieprocedures en andere bepalingen, en tot opheffing van het APKB

Brussel, 24 juni 2016

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

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

Liesbeth Homans



## TRADUCTION

## AUTORITE FLAMANDE

[C – 2016/36158]

**24 JUIN 2016. — Arrêté du Gouvernement flamand modifiant le statut du personnel flamand du 13 janvier 2006, en ce qui concerne la réforme des procédures de sélection et d'autres dispositions, et portant abrogation de l'ARPG**

Le Gouvernement flamand,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, article 87, § 1<sup>er</sup>, modifié par la loi spéciale du 16 juillet 1993, et § 3, remplacé par la loi du 8 août 1988 et modifié par la loi spéciale du 6 janvier 2014 ;

Vu le décret spécial du 14 juillet 1998 relatif à l'enseignement communautaire, notamment l'article 67, § 2 ;

Vu le décret cadre sur la politique administrative du 18 juillet 2003, article 5 ;

Vu le décret du 18 juillet 2003 réglant les conseils consultatifs stratégiques, notamment l'article 12, alinéa trois ;

Vu l'Arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent ;

Vu le statut du personnel des services des autorités flamandes du 13 janvier 2006 ;

Vu l'accord du Ministre flamand chargé du budget, donné le 6 octobre 2015 ;

Vu le protocole n° 349.1128 du 18 mars 2016 du Comité sectoriel XVIII Communauté flamande - Région flamande ;

Vu l'avis 59.329/3 du Conseil d'Etat, donné le 8 juin 2016, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa premier, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur proposition de la Ministre flamande de l'Administration intérieure, de l'Intégration civique, du Logement, de l'Egalité des Chances et de la Lutte contre la Pauvreté,

Après délibération,

Arrête :

**Article 1<sup>er</sup>.** Dans l'article I 2, 1°, deuxième tiret, du statut du personnel des services des autorités flamandes du 13 janvier 2006, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 mars 2007, 23 mai 2008, 29 mai 2009, 29 avril 2011 et 9 mai 2014, les mots "l'Agence pour la Gestion de la Qualité dans l'Enseignement et la Formation" sont remplacés par les mots "l'Inspection de l'enseignement".

**Art. 2.** A l'article I 3, deuxième alinéa du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007, sont ajoutés les mots "du centre de services commun".

**Art. 3.** Dans l'article I 5 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 14 mars 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1<sup>er</sup>, premier alinéa, 1°, le point *d*) est abrogé ;

2° au paragraphe 1<sup>er</sup>, deuxième alinéa, 2°, les mots "et éventuellement un changement de grade" sont remplacés par les mots "et la mobilité externe, auquel cas la limitation de l'appel visée à l'article VI 30<sup>quater</sup> ne s'applique pas";

3° au paragraphe 1<sup>er</sup>, troisième et quatrième alinéas, les mots "sélection spécifique de la fonction" sont remplacés par le mot "sélection" ;

4° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit :

"§2. Les emplois contractuels d'une échelle de traitement ou d'une échelle de traitement initiale correspondant au rang A2E et au rang A2 ou inférieurs sont attribués par priorité par réaffectation de contractuels.

Seuls les membres du personnel contractuels qui ont un contrat de travail à durée indéterminée entrent en ligne de compte pour la réaffectation, à moins qu'ils n'aient été engagés dans le cadre d'un besoin en personnel exceptionnel et temporaire ou dans le cadre d'une mission de remplacement.

Le même régime de réaffectation que celui pour les fonctionnaires s'applique aux membres du personnel contractuels visés à l'alinéa précédent.

Si un emploi contractuel vacant est conféré par voie de réaffectation, l'engagement effectif n'aura lieu que moyennant l'accord préalable du membre du personnel contractuel.

Si la réaffectation est impossible ou s'il s'agit d'un emploi contractuel d'une échelle de traitement ou d'une échelle de traitement initiale supérieure au rang A2E, l'emploi contractuel est attribué de l'une des façons suivantes :

1° par la mobilité horizontale.

2° par le recrutement du marché externe de l'emploi, en combinaison avec la mobilité horizontale.

En cas de combinaison de procédures, les candidats sont soumis à la même sélection.

Pour les engagements contractuels suivants, la combinaison de procédures n'est pas obligatoire et il n'y a pas de priorité pour la réaffectation :

1° mission de remplacement ;

2° besoins exceptionnels et temporaires en personnel avec un contrat de travail d'un an au maximum et exceptionnellement renouvelable d'un an au maximum ;

3° bourses de doctorats ;

4° renouvellement ou prorogation de contrats de travail existants sans modification d'emploi et sans sélection ;

5° remplacement d'un contrat de travail existant par un autre, sans sélection ;

6° personnel exerçant ses fonctions à l'étranger ;

7° premiers emplois ;

8° sportifs de haut niveau et leur encadrement.

Le manager de ligne peut agir comme sélecteur pour les missions de remplacement, les besoins exceptionnels et temporaires en personnel avec un contrat de travail d'un an au maximum et exceptionnellement renouvelable d'un an au maximum, les premiers emplois, les bourses de doctorats, les sportifs de haut niveau et leur encadrement.

Le renouvellement ou la prorogation d'un contrat de travail existant sans modification d'emploi et sans sélection, et le remplacement d'un contrat de travail existant par un autre sans sélection se font par décision de l'autorité de recrutement, et ne sont possibles que pour le membre du personnel contractuel qui a réussi un système de recrutement objectif tel que visé à la partie III, chapitre 2, et pour les sportifs de haut niveau et leur encadrement.

5° au paragraphe 4, le sixième alinéa est remplacé par ce qui suit :

“Par dérogation à l'article VI 18, § 4, un membre de personnel contractuel ayant un handicap du travail qui a droit à une subvention du coût salarial de longue durée, peut solliciter un emploi réservé statutaire, même s'il a été engagé sous un contrat pour lequel, conformément à l'article III 2, 2°, aucune sélection comparative par un système de recrutement objectif n'est requise.” ;

**Art. 4.** Dans l'article I 5*bis* du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 1<sup>er</sup> février 2013, les paragraphes 1 et 2 sont remplacés par ce qui suit :

“§ 1. Le sélecteur peut, moyennant l'autorisation du candidat, d'un commun accord avec l'autorité de recrutement ou l'autorité ayant compétence de nomination ou le manager de ligne, et tenant compte de la comparabilité des épreuves et des résultats d'épreuve, décider de ne pas soumettre un candidat à de nouvelles épreuves pour certaines compétences et/ou autres exigences requises pour la fonction conformément à la description de celle-ci, s'il s'avère d'une procédure de sélection préalable ne remontant pas à plus de sept ans que le candidat fait preuve de ces compétences et/ou répond à ces exigences, quel que soit le grade ou la fonction et le type de procédure pour lequel l'épreuve précédente avait été passée.

Le sélecteur détermine à quelles parties de la sélection le candidat doit encore participer pour pouvoir juger de l'ensemble des compétences et autres exigences requises pour la fonction conformément à la description de celle-ci.

§ 2. Un candidat peut, quels que soient les résultats d'épreuve antérieurs, demander au sélecteur d'être soumis à de nouvelles épreuves pour certaines compétences et/ou autres exigences requises pour la fonction conformément à la description de celle-ci. Le sélecteur ne tient compte que des nouveaux résultats d'épreuve dans ce cas.”.

**Art. 5.** Dans l'article I 7, § 1 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 mars 2007 et 13 mars 2015, le deuxième alinéa est abrogé.

**Art. 6.** Dans l'article I 10, § 2, deuxième alinéa du même arrêté, les mots “en cas d'un deuxième insuffisant consécutif” sont remplacés par les mots “en cas d'une deuxième évaluation insuffisante entraînant une inaptitude professionnelle définitive”.

**Art. 7.** Dans l'article II 8, § 1 du même arrêté, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa premier, entre le mot “(co)auteur” et le mot “et”, sont insérés les mots “ou (co)créateur” ;

2° le deuxième alinéa est remplacé par ce qui suit :

“Cette cession se rapporte à tous les droits patrimoniaux qui pourraient se rattacher à ses droits d'auteur, en ce compris les droits d'auteur sur les programmes informatiques, matériel connexe et préparatoire y inclus, sur les bases de données, et sur tous les autres travaux réalisés par le membre du personnel dans l'exercice de sa fonction. La cession englobe aussi tous les droits de propriété sui generis sur les bases de données réalisées par le membre du personnel dans l'exercice de sa fonction.”.

**Art. 8.** Dans l'article II 12, § 2 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 mars 2007 et 13 mars 2015, le troisième tiret est abrogé.

**Art. 9.** Dans l'article III 3 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 mars 2007 et 21 septembre 2012, le paragraphe 4 est abrogé.

**Art. 10.** Dans l'article III 6, § 2 du même arrêté, les mots “pour des fonctions génériques et spécifiques” sont abrogés.

**Art. 11.** A l'article III 7 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 3 octobre 2014, il est ajouté un deuxième alinéa, rédigé comme suit :

“Par dérogation à l'alinéa premier, les vacances d'emploi concernant des fonctions à l'étranger qui sont destinées à des candidats résidant à l'étranger sont publiées dans le pays en question.”.

**Art. 12.** L'article III 8 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 29 mai 2009 et 13 mars 2015, est remplacé par ce qui suit :

“Art. III 8. Le sélecteur organise la sélection pour une fonction en concertation avec le manager de ligne.

En concertation avec le manager de ligne, le sélecteur exclut de la participation à la sélection les candidats ne remplissant pas les conditions statutaires ou les conditions du règlement de sélection.

Le sélecteur évalue, en concertation avec le manager de ligne, les compétences et autres exigences requises pour la fonction conformément à la description de celle-ci, tout en tenant compte des besoins spécifiques de l'entité/la sous-entité.

Toute sélection peut consister en différentes épreuves. La motivation d'une exclusion éventuelle sur la base d'une épreuve ou sélection est communiquée aux candidats.”.

**Art. 13.** L'article III 9 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 septembre 2012, est remplacé par ce qui suit :

“Art. III 9. Par sélection, le sélecteur établit un règlement de sélection en concertation avec le manager de ligne.

Le règlement de sélection stipule au moins les diplômes, certificats d'études, titres d'expérience ou titres d'accès qui donnent accès à la procédure de sélection, la date à laquelle les conditions doivent être remplies, le nombre et la nature des épreuves, ainsi que les critères sur la base desquels l'aptitude ou le fait d'avoir réussi sont évalués.

Le règlement de sélection règle aussi, le cas échéant :

1° une présélection éventuelle, en fonction du nombre de candidats ;

2° une procédure restreinte éventuelle ;

- 3° la composition du jury, dont le manager de ligne fait au moins partie lors d'épreuves de sélection internes ;
- 4° les règles relatives au classement ;
- 5° la durée de validité de la réserve ;
- 6° la perte et le maintien d'une place dans la réserve ;

7° la possibilité d'organiser une épreuve supplémentaire en vue de pourvoir à une vacance d'emploi supplémentaire pour la même fonction ou une fonction comparable.

Par application de l'article III, 3, § 2 du présent arrêté, le règlement de sélection mentionne en outre que des candidats ne disposant pas des diplômes, certificats d'études, titres d'expériences ou titres d'accès mentionnés au règlement de sélection, peuvent également se porter candidat et, le cas échéant, les autres pièces justificatives qui doivent être présentées par chaque candidat afin d'avoir accès à la procédure de sélection."

**Art. 14.** L'article III 10 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 mai 2009, est remplacé par ce qui suit :

"Art. III 10. Le manager de ligne choisit parmi les candidats aptes celui qui est selon lui le plus apte pour la fonction, ou bien ne fait - à titre exceptionnel - pas de choix, s'il estime qu'aucun des candidats aptes ne remplit les exigences de profil. La décision de sélection motivée tient compte :

- 1° de la candidature ;
- 2° de la description de l'emploi vacant et du profil souhaité ;
- 3° de l'évaluation de l'épreuve/des épreuves de sélection éventuelle(s).

Les managers de ligne concernés peuvent prolonger de commun accord la durée d'une réserve qui a été constituée pour une ou plusieurs entités, conseils ou établissements. Le manager de ligne de l'Agence de la Fonction publique peut prolonger la durée d'une réserve qui a été constituée pour tous les services des autorités flamandes."

**Art. 15.** Dans l'article III 12, § 1 du même arrêté, les mots "de l'autorité ayant compétence de nomination" sont remplacés par les mots "du manager de ligne".

**Art. 16.** A l'article III 19 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 mars 2007 et 29 mai 2009, il est ajouté un troisième alinéa, rédigé comme suit :

"Le régime visé à l'alinéa premier ne s'applique pas à :

- 1° un fonctionnaire stagiaire licencié dont le contrat de travail a été suspendu pour la durée du stage contractuel lorsque la durée restante du contrat de travail après le licenciement en tant que fonctionnaire stagiaire est d'au moins trois mois ;
- 2° un fonctionnaire stagiaire licencié qui est rétrogradé à son grade précédent après la décision définitive de l'autorité ayant compétence de nomination."

**Art. 17.** Dans la partie III du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 3 juillet 2015, le chapitre *4bis*, comprenant l'article III *21bis*, est abrogé.

**Art. 18.** L'article III 22 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 29 avril 2011 et 21 septembre 2012, est remplacé par ce qui suit :

"Art. III 22. Pour autant qu'au 30 juin 2016, elle ait été exemptée de la partie générique lors du recrutement, la personne qui sollicite un emploi par recrutement externe n'est plus évaluée pour les compétences concernées par l'exemption. L'exemption précitée vaut pour la durée restante de l'exemption de la partie générique.

Les personnes suivantes bénéficient au 30 juin 2016 d'une exemption illimitée de la partie générique :

- 1° les personnes figurant dans la réserve de recrutement d'un concours de recrutement dont la durée de validité n'avait pas encore expiré au moment de l'entrée en vigueur du statut du personnel flamand du 13 janvier 2006 ;
- 2° les personnes qui ont réussi un concours de recrutement dont la procédure n'était pas encore finalisée au moment de l'entrée en vigueur du statut du personnel flamand du 13 janvier 2006 ;
- 3° les personnes déclarées aptes pour ce qui est des compétences génériques pour le grade en question après l'entrée en vigueur du statut du personnel flamand du 13 janvier 2006 et avant le 31 décembre 2011.

Les personnes suivantes sont, au 30 juin 2016, dispensées de la partie générique pour la durée restante de la période de sept ans :

les personnes qui, pour ce qui est des compétences génériques pour le grade en question, avaient déjà été déclarées aptes dans le cadre d'une procédure de recrutement statutaire ou contractuel par appel général, telle que visée à l'article III 7, si cette procédure avait été entamée au plus tôt à partir de l'entrée en vigueur du statut du personnel flamand du 13 janvier 2006 et avant le 1<sup>er</sup> juillet 2016."

**Art. 19.** Dans le même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 4 mars 2016, sont insérés un article III 31 et un article III 32, rédigés comme suit :

"Art. III 31. Les sélections contractuelles qui répondent aux conditions visées dans la partie III, chapitre II, et qui ont été publiées sur le site web du VDAB et/ou le site web de Jobpunt Vlaanderen entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le 31 octobre 2014, sont assimilées à un système de recrutement objectif à publication générale.

Art. III 32. Pour les stages statutaires ayant débuté avant le 1<sup>er</sup> juillet 2016, les dispositions en vigueur au début du stage statutaire restent d'application."

**Art. 20.** A l'article IV 4, alinéa premier du même arrêté, la phrase suivante est ajoutée :

"L'entretien peut avoir lieu durant le dernier mois de la période d'évaluation. L'intervalle entre deux entretiens d'évaluation annuels doit être d'au moins dix mois calendaires."

**Art. 21.** A l'article IV 8 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 23 mai 2008 et 29 mai 2009, il est ajouté un paragraphe 5 rédigé comme suit :

"§ 5. Les délais fixés au présent article sont suspendus entre Noël et le Nouvel An."

**Art. 22.** Dans la partie IV du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 13 mars 2015, le chapitre *3bis*, comprenant l'article IV *9bis*, est abrogé.

**Art. 23.** Dans l'article V 4, deuxième alinéa, du même arrêté, les mots "au *Moniteur belge*" sont remplacés par les mots "sur le site web du VDAB";

**Art. 24.** Dans l'article V 5 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 23 mai 2008 et 21 septembre 2012, sont apportées les modifications suivantes :

- 1° au paragraphe 2, les deuxième et troisième alinéas sont abrogés ;
- 2° sont ajoutés un paragraphe 3 et un paragraphe 4, rédigés comme suit :

"§ 3. Par sélection, le sélecteur établit un règlement de sélection en concertation avec le donneur d'ordre.

Le règlement de sélection stipule au moins les diplômes, certificats d'études, titres d'expérience ou titres d'accès qui donnent accès à la procédure de sélection, la date à laquelle les conditions doivent être remplies, le nombre et la nature des épreuves, ainsi que les critères sur la base desquels l'aptitude ou le fait d'avoir réussi sont évalués.

Le règlement de sélection règle aussi, le cas échéant, la possibilité :

- 1° d'une présélection, en fonction du nombre de candidats ;
- 2° d'une procédure restreinte ;
- 3° la durée de validité de la réserve ;

§ 4. Préalablement à la sélection, l'autorité de recrutement peut, en application des articles III 3, § 2, et III 9 du présent arrêté, faire figurer à l'appel aux candidats, visé à l'article V 4, que les candidats ne disposant pas des diplômes, certificats d'études, titres d'expériences ou titres d'accès mentionnés au règlement de sélection peuvent être admis à la procédure de sélection et, le cas échéant, les autres pièces justificatives qui doivent être présentées par le candidat pour avoir accès à la procédure de sélection.

L'autorité de recrutement peut arrêter des conditions de recrutement particulières, conformément à la description de fonction et au profil de compétence, et après concertation avec le sélecteur."

**Art. 25.** L'article V 6 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 avril 2011, est remplacé par ce qui suit :

"Art. V 6. Le sélecteur organise la sélection pour une fonction en concertation avec l'autorité de recrutement.

Sur la proposition du Ministre flamand chargé des affaires administratives, le Gouvernement flamand détermine un profil général pour les fonctions de management et de chef de projet du niveau N et les fonctions de directeur général. L'autorité de recrutement peut assortir ce profil pour la vacance considérée de compétences supplémentaires ou d'autres exigences.

En concertation avec le donneur d'ordre, le sélecteur exclut de la participation à la sélection les candidats ne remplissant pas les conditions statutaires ou les conditions du règlement de sélection.

Le sélecteur évalue les compétences et autres exigences requises pour la fonction conformément à la description de celle-ci, tout en tenant compte des besoins spécifiques de l'entité. Lors de l'évaluation des compétences, il est tenu compte d'une appréciation externe du potentiel.

Toute sélection peut consister en différentes épreuves. Les candidats sont informés de la motivation d'une exclusion éventuelle sur la base d'une épreuve ou sélection."

**Art. 26.** Dans l'article V 7, § 1 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 mars 2007, 22 janvier 2010, 3 février 2012 et 3 juillet 2015, les troisième, quatrième et cinquième alinéas sont abrogés.

**Art. 27.** L'article V 8 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du vendredi 3 octobre 2014, est remplacé par ce qui suit :

"Art. V 8. § 1. Le donneur d'ordre a un entretien avec les candidats aptes dans le but de vérifier quel est le candidat répondant le mieux au profil de compétence exigé pour la fonction. Le donneur d'ordre est assisté par une représentation du Gouvernement flamand lorsque le Gouvernement flamand est l'autorité de recrutement.

Le donneur d'ordre choisit parmi la liste de candidats aptes celui qui est selon lui le plus apte pour la fonction, ou bien - à titre exceptionnel - pas de choix, s'il estime qu'aucun des candidats aptes ne remplit les exigences de profil. La décision de sélection motivée tient compte :

- 1° de la candidature ;
- 2° de la description de l'emploi vacant et du profil souhaité ;
- 3° de l'évaluation de l'épreuve/des épreuves de sélection éventuelle(s) ;
- 4° de l'entretien.

§ 2. Si le donneur d'ordre ne choisit aucun candidat de la liste, la procédure est recommencée."

**Art. 28.** Dans l'article V 9 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 22 janvier 2010, 21 février 2014 et 3 octobre 2014, sont apportées les modifications suivantes :

1° au paragraphe *1bis*, est ajoutée au troisième alinéa la phrase "L'article III 15, § 1, deuxième et troisième alinéas, s'applique par analogie." ;

2° au paragraphe *1ter*, est ajoutée au deuxième alinéa la phrase "L'article III 15, § 1, deuxième et troisième alinéas, s'applique par analogie." ;

3° au paragraphe 2, est ajoutée au deuxième alinéa la phrase "L'article III 15, § 1, deuxième et troisième alinéas, s'applique par analogie."

**Art. 29.** Dans l'article V 10 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 3 février 2012 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 23 mai 2014 et 3 octobre 2014, sont apportées les modifications suivantes :

1° dans l'alinéa premier, la phrase "L'autorité de recrutement définit les compétences spécifiques à la fonction requises pour la fonction." est remplacée par la phrase "L'autorité de recrutement définit pour la vacance concernée des compétences supplémentaires et/ou d'autres exigences." ;

2° dans le deuxième alinéa, la phrase "L'appel règle les modalités des candidatures et contient une reproduction succincte des compétences spécifiques à la fonction requises." est abrogée ;



3° les quatrième et cinquième alinéas sont remplacés par ce qui suit :

Le donneur d'ordre organise la sélection.

Le donneur d'ordre évalue les compétences et autres exigences requises pour la fonction conformément à la description de celle-ci, tout en tenant compte des besoins spécifiques de l'entité.

Le donneur d'ordre a un entretien avec les candidats sur la vision politique au sujet de la fonction de mandat vacante, dans le but de vérifier quel est le candidat répondant le mieux au profil de compétence exigé pour la fonction.

Le donneur d'ordre choisit le candidat qui est selon lui le plus apte pour la fonction, ou bien ne fait - à titre exceptionnel - pas de choix, s'il estime qu'aucun des candidats aptes ne remplit les exigences de profil. La décision de sélection motivée tient compte :

- 1° de la candidature ;
- 2° de la description de l'emploi vacant et du profil souhaité ;
- 3° de l'évaluation de l'entretien."

**Art. 30.** A l'article V 17 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 22 janvier 2010 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 février 2014, dont le texte existant formera le paragraphe 1<sup>er</sup>, il est ajouté un paragraphe 2, rédigé comme suit :

"§ 2. Le régime de la mobilité horizontale, visé à l'article V 39bis, s'applique par analogie aux titulaires du grade de repli de directeur général et de directeur général adjoint."

**Art. 31.** Dans l'article V 19, deuxième alinéa, du même arrêté, les mots "au *Moniteur belge*" sont remplacés par les mots "sur le site web du VDAB".

**Art. 32.** L'article V 20 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 23 mai 2008 et 21 septembre 2012, est remplacé par ce qui suit :

"Art. V 20. § 1. Pour être admissibles, les candidats doivent :

- 1° répondre aux conditions d'admission générales pour un emploi dans le secteur public ;
- 2° être au moins titulaires d'un diplôme donnant accès au niveau A, tel que prévu par le service public flamand, à l'exception des candidats internes appartenant déjà au niveau A ou à un niveau assimilé ;
- 3° disposer d'une expérience d'au moins 5 ans dans une fonction dirigeante, acquise au cours des 10 dernières années, ou de 10 ans d'expérience professionnelle pertinente.

Par "expérience dans une fonction dirigeante", on entend à l'alinéa premier, 3°, l'expérience en matière de gestion dans un service public ou dans une organisation du secteur privé.

Pour le calcul de l'expérience pertinente, visée à l'alinéa premier, 3°, les prestations à temps partiel sont considérées comme des prestations à temps plein.

§ 2. Par sélection, le sélectionneur établit un règlement de sélection en concertation avec le conseil consultatif stratégique.

Le règlement de sélection stipule au moins les diplômes, certificats d'études, titres d'expérience ou titres d'accès qui donnent accès à la procédure de sélection, la date à laquelle les conditions doivent être remplies, le nombre et la nature des épreuves, ainsi que les critères sur la base desquels l'aptitude ou le fait d'avoir réussi sont évalués.

Le règlement de sélection règle aussi, le cas échéant :

- 1° une présélection éventuelle, en fonction du nombre de candidats ;
- 2° une procédure restreinte éventuelle ;
- 3° la composition du jury ;
- 4° les règles relatives au classement ;
- 5° la durée de validité de la réserve ;
- 6° la perte et le maintien d'une place dans la réserve ;
- 7° la possibilité d'organiser une épreuve supplémentaire en vue de pourvoir à une vacance supplémentaire pour la même fonction ou une fonction comparable.

§ 3. Préalablement à la sélection, l'autorité de recrutement peut, en application des articles III 3, § 2, et III 9, faire figurer à l'appel aux candidats, visé à l'article V 19, que les candidats ne disposant pas des diplômes, certificats d'études, titres d'expériences ou titres d'accès mentionnés au règlement de sélection peuvent être admis à la procédure de sélection et, le cas échéant, les autres pièces justificatives qui doivent être présentées par le candidat pour avoir accès à la procédure de sélection.

L'autorité de recrutement peut, après concertation avec le sélectionneur, arrêter des conditions de recrutement particulières, conformément à la description de fonction et au profil de compétence."

**Art. 33.** L'article V 21 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 avril 2011, est remplacé par ce qui suit :

"Art. V 21. Le sélectionneur organise la sélection pour une fonction en concertation avec l'autorité de recrutement.

Sur la proposition du Ministre flamand chargé des affaires administratives, le Gouvernement flamand détermine un profil général pour la fonction de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique. L'autorité de recrutement peut assortir ce profil pour la vacance considérée de compétences supplémentaires et/ou d'autres exigences.

En concertation avec le conseil consultatif stratégique, le sélectionneur exclut de la participation à la sélection les candidats ne remplissant pas les conditions statutaires ou les conditions du règlement de sélection.

Le sélectionneur évalue les compétences et autres exigences requises pour la fonction conformément à la description de celle-ci, tout en tenant compte des besoins spécifiques de l'entité/la sous-entité. Lors de l'évaluation des compétences, il est tenu compte d'une appréciation externe du potentiel.

Toute sélection peut consister en différentes épreuves. Les candidats sont informés de la motivation d'une exclusion éventuelle sur la base d'une épreuve ou sélection."

**Art. 34.** Dans l'article V 22, § 1 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 mai 2009, et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 3 février 2012 et 3 juillet 2015, les deuxième, troisième et quatrième alinéas sont abrogés.

**Art. 35.** Dans l'article V 23 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 mars 2007, 29 avril 2011 et 3 octobre 2014, les paragraphes 1 et 2 sont remplacés par ce qui suit :

« § 1<sup>er</sup>. Le conseil consultatif stratégique a un entretien avec les candidats aptes dans le but de vérifier quel est le candidat répondant le mieux au profil de compétence exigé pour la fonction.

§ 2. Le conseil consultatif stratégique choisit parmi la liste de candidats aptes celui qui est selon lui le plus apte pour la fonction, ou bien ne fait - à titre exceptionnel - pas de choix, s'il estime qu'aucun des candidats aptes ne remplit les exigences de profil. La décision de sélection motivée tient compte :

- 1° de la candidature ;
- 2° de la description de l'emploi vacant et du profil souhaité ;
- 3° de l'évaluation de l'épreuve/des épreuves de sélection éventuelle(s) ;
- 4° de l'entretien.

Si le conseil consultatif stratégique ne choisit aucun candidat de la liste, la procédure est recommencée.”.

**Art. 36.** Dans l'article V 29 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 mars 2007, 29 mai 2009 et 21 février 2014, le paragraphe 2 est abrogé.

**Art. 37.** Dans la partie V, titre 2 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 mars 2007, 23 mai 2008, 29 mai 2009, 29 avril 2011, 3 février 2012, 21 septembre 2012, 21 février 2014, 3 octobre 2014 et 3 juillet 2015, il est inséré un chapitre *3bis*, comprenant l'article V *29bis*, qui est rédigé comme suit :

“CHAPITRE *3bis*. — Mobilité horizontale

Art. V *29bis*. Par dérogation aux chapitres 1 et 2 et aux articles V 23 et V 24, l'autorité de recrutement peut combler une fonction vacante de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique par la voie de la mobilité. L'autorité de recrutement définit pour la vacance considérée des compétences supplémentaires et/ou d'autres exigences.

Une fonction vacante de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique est annoncée.

Les titulaires d'une fonction de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique, qui disposent d'une évaluation dont la conclusion n'est pas 'insuffisant', peuvent poser leur candidature à l'occasion de la publication d'une vacance.

Le donneur d'ordre organise la sélection.

Le donneur d'ordre évalue les compétences et autres exigences requises pour la fonction conformément à la description de celle-ci, tout en tenant compte des besoins spécifiques de l'entité.

Le donneur d'ordre a un entretien avec les candidats sur la vision politique au sujet de la fonction de mandat vacante, dans le but de vérifier quel est le candidat répondant le mieux au profil de compétence exigé pour la fonction.

Le donneur d'ordre choisit le candidat qui est selon lui le plus apte pour la fonction, ou bien ne fait - à titre exceptionnel - pas de choix, s'il estime qu'aucun des candidats aptes ne remplit les exigences de profil. La décision de sélection motivée tient compte :

- 1° de la candidature ;
- 2° de la description de l'emploi vacant et du profil souhaité ;
- 3° de l'évaluation de l'entretien.”.

**Art. 38.** Dans l'article V 36 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 23 mai 2008, 21 septembre 2012 et 21 février 2014, sont apportées les modifications suivantes :

1° au paragraphe 1<sup>er</sup>, le deuxième alinéa est remplacé par ce qui suit :

“L'appel aux candidats externes est publié au moins sur le site web du VDAB.” ;

2° au paragraphe 2, les deuxième et troisième alinéas sont abrogés ;

3° sont ajoutés un paragraphe 3, un paragraphe 4 et un paragraphe 5, rédigés comme suit :

“§ 3. L'Agence de la Fonction publique agit en tant que sélecteur.

§ 4. Par sélection, le sélecteur établit un règlement de sélection en concertation avec le chef de l'entité.

Le règlement de sélection stipule au moins les diplômes, certificats d'études, titres d'expérience ou titres d'accès qui donnent accès à la procédure de sélection, la date à laquelle les conditions doivent être remplies, le nombre et la nature des épreuves, ainsi que les critères sur la base desquels l'aptitude ou le fait d'avoir réussi sont évalués.

Le règlement de sélection règle aussi, le cas échéant :

- 1° une présélection éventuelle, en fonction du nombre de candidats ;
- 2° une procédure restreinte éventuelle ;
- 3° la composition du jury ;
- 4° les règles relatives au classement ;
- 5° la durée de validité de la réserve ;
- 6° la perte et le maintien d'une place dans la réserve ;
- 7° la possibilité d'organiser une épreuve supplémentaire en vue de pourvoir à une vacance supplémentaire pour la même fonction ou une fonction comparable.

§ 5. Préalablement à la sélection, le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement peut, en application des articles III 3, § 2, et III 9, faire figurer à l'appel aux candidats, visé au paragraphe 1<sup>er</sup>, que les candidats ne disposant pas des diplômes, certificats d'études, titres d'expériences ou titres d'accès mentionnés au règlement de sélection



peuvent être admis à la procédure de sélection et, le cas échéant, les autres pièces justificatives qui doivent être présentées par le candidat pour avoir accès à la procédure de sélection.

Le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement peut arrêter des conditions de recrutement particulières, conformément à la description de fonction et au profil de compétence, et après concertation avec le sélectionneur."

**Art. 39.** L'article V 37 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 29 avril 2011, 3 février 2012 et 3 juillet 2015, est remplacé par ce qui suit :

"Art. V 37. Le sélectionneur organise la sélection pour une fonction en concertation avec le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement.

Le Ministre flamand chargé des affaires administratives détermine un profil général pour les fonctions de management et de chef de projet du niveau N-1. Le manager de ligne peut assortir ce profil pour la vacance considérée de compétences supplémentaires ou d'autres exigences.

En concertation avec le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement, le sélectionneur exclut de la participation à la sélection les candidats ne remplissant pas les conditions statutaires ou les conditions du règlement de sélection.

**Art. 40.** L'article V 38 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 septembre 2006 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 mars 2007, 23 mai 2008, 9 janvier 2009, 29 mai 2009, 29 avril 2011, 3 février 2012 et 3 juillet 2015, est remplacé par ce qui suit :

"Art. V 38. L'organe de management du domaine politique évalue, en concertation avec le sélectionneur, les compétences et autres exigences requises pour la fonction conformément à la description de celle-ci, tout en tenant compte des besoins spécifiques de l'entité/la sous-entité. Lors de l'évaluation des compétences, il est tenu compte d'une appréciation externe du potentiel organisée par l'Agence de la Fonction publique.

Pour l'évaluation des compétences et autres exigences, l'Enseignement communautaire est censé faire partie du domaine politique de l'Enseignement et de la Formation.

Par dérogation à l'alinéa premier, l'organe de management du domaine politique peut attribuer cette compétence à l'organe de management de l'entité, du conseil ou de l'établissement où se situe la vacance d'emploi, ou encore à un organe de management dépassant les domaines politiques.

Toute sélection peut consister en différentes épreuves. Les candidats sont informés de la motivation d'une exclusion éventuelle sur la base d'une épreuve ou sélection."

**Art. 41.** Dans l'article V 39, § 1 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 février 2014, l'alinéa premier est remplacé par ce qui suit :

"Le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement choisit le candidat qui est selon lui le plus apte pour la fonction, ou bien ne fait - à titre exceptionnel - pas de choix, s'il estime qu'aucun des candidats aptes ne remplit les exigences de profil. La décision de sélection motivée tient compte :

- 1° de la candidature ;
- 2° de la description de l'emploi vacant et du profil souhaité ;
- 3° de l'évaluation de l'épreuve/des épreuves de sélection éventuelle(s).

Le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement admet le candidat le plus apte à un stage dans le grade de conseiller en chef et le désigne dans la fonction de management de niveau N-1 déclarée vacante avec le grade de chef de division ou de chef de projet N-1 et avec le rang A2A."

**Art. 42.** Dans la partie V, titre III du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 3 juillet 2015, est inséré un chapitre IIbis, comprenant les articles V 39bis et V 39ter, qui est rédigé comme suit :

"CHAPITRE 2bis. — Mobilité horizontale

Art. V 39bis. Lors du pourvoi d'une fonction N-1 par la mobilité horizontale, les articles V 37 et V 38 ne s'appliquent pas. Le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement organise la sélection et définit pour la vacance concernée des compétences supplémentaires et/ou d'autres exigences. Par dérogation à l'article V 36, § 4, le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement établit un règlement de sélection.

Les titulaires d'une fonction N-1 et les titulaires de la fonction de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique, qui disposent d'une évaluation dont la conclusion n'est pas 'insuffisant', peuvent poser leur candidature à l'occasion de la publication d'une vacance.

Le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement exclut de la participation à la sélection les candidats ne remplissant pas les conditions statutaires ou les conditions du règlement de sélection.

Le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement a un entretien avec les candidats aptes dans le but de vérifier quel est le candidat répondant le mieux au profil de compétence exigé pour la fonction.

Le fonctionnaire est transféré vers l'entité, le conseil ou l'établissement de la vacance et conserve également le grade dans lequel il est nommé à titre définitif. L'arrêté de transfert mentionne le délai dans lequel le chef de division ou le chef de projet N-1 assume sa nouvelle fonction.

Par dérogation au cinquième alinéa, le titulaire du grade de chef du personnel de secrétariat conseil consultatif stratégique est nommé à titre définitif dans le grade de conseiller en chef et désigné comme chef de division ou chef de projet N-1.

En cas de transition du grade de chef du personnel de secrétariat conseil consultatif stratégique au grade de mandat de chef de division ou chef de projet N-1, l'ancienneté barémique ou la période acquise au grade de chef du personnel de secrétariat conseil consultatif stratégique est imputée sur l'ancienneté barémique au grade de mandat de chef de division ou chef de projet N-1 et au grade de conseiller en chef.

Art. V 39ter. Le régime de la mobilité horizontale, visé à l'article V 39bis, s'applique par analogie au titulaire du grade de repli de conseiller en chef."

Les articles VI 18, VI 25, VI 26 et VI 27, alinéa premier, s'appliquent par analogie."

**Art. 43.** Dans l'article V 42 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 septembre 2006 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 mars 2007, 29 mai 2009, 29 avril 2011, 3 octobre 2014 et 13 mars 2015, sont apportées les modifications suivantes :

- 1° au paragraphe 1<sup>er</sup>, le deuxième alinéa est abrogé ;

2° au paragraphe 4, alinéa premier, le membre de phrase “disposant des compétences génériques requises pour la fonction du niveau N-1” est remplacé par les mots “disposant des compétences requises pour la fonction du niveau N-1”.

**Art. 44.** A l'article V 46, § 4 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007, est ajouté un deuxième alinéa, rédigé comme suit :

“A sa demande, le titulaire du grade de conseiller en chef peut être réaffecté dans un emploi du même grade au sein des services des autorités flamandes.”

**Art. 45.** L'article V 47 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 23 mai 2008 et 3 février 2012, est abrogé.

**Art. 46.** L'article V 48 du même arrêté, abrogé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 mai 2009, est rétabli dans la rédaction suivante :

“Art. V 48. La personne qui sollicite une fonction de management ou de chef de projet du niveau N ou de directeur général, si elle était dispensée au (date d'approbation de la modification de l'article) des épreuves de sélection pour cette même fonction de management ou de chef de projet du niveau N ou pour cette même fonction de directeur général, n'est pas évaluée pour les compétences comportementales et les compétences spécialisées requises pour cette même fonction conformément à la description de celle-ci. L'exemption vaut pour la durée restante de l'exemption des épreuves de sélection pour cette même fonction, sauf en cas de résultat insuffisant.

La personne qui sollicite une fonction de management ou de chef de projet du niveau N, si elle était dispensée au (date d'approbation de la modification de l'article) des épreuves de sélection pour une autre fonction de management ou de chef de projet du niveau N, n'est pas évaluée pour les compétences auxquelles s'applique l'exemption. L'exemption vaut pour la durée restante de l'exemption des épreuves de sélection pour cette autre fonction de management ou de chef de projet du niveau N, sauf en cas de résultat insuffisant.

La personne qui sollicite une fonction de directeur général, si elle était dispensée au (date d'approbation de la modification de l'article) des épreuves de sélection pour une fonction de management ou de chef de projet du niveau N ou pour une autre fonction de directeur général, n'est pas évaluée pour les compétences auxquelles s'applique l'exemption. L'exemption vaut pour la durée restante de l'exemption des épreuves de sélection pour cette fonction de management ou de chef de projet du niveau N ou pour cette autre fonction de directeur général, sauf en cas de résultat insuffisant.”

**Art. 47.** Dans la partie V, titre V, chapitre 1 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 6 juillet 2007, 29 mai 2009, 22 janvier 2010, 3 février 2012 et 3 octobre 2014, il est inséré un article V 51*sexies*, rédigé comme suit :

“Art. V 51*sexies*. Les procédures de pourvoi des fonctions du cadre supérieur par recrutement et mobilité qui étaient entamées avant le 1<sup>er</sup> juillet 2016 sont poursuivies conformément à la réglementation en vigueur au début des procédures.”

**Art. 48.** Dans la partie V, titre 5 du même arrêté, le chapitre 2, comprenant l'article V 52, abrogé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 mai 2009, est rétabli dans la rédaction suivante :

“CHAPITRE 2. — Le statut pour le chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique

Art. V 52. La personne qui sollicite une fonction de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique, si elle était dispensée au (date d'approbation de la modification de l'article) des épreuves de sélection pour une fonction de management ou de chef de projet du niveau N, n'est pas évaluée pour les compétences auxquelles s'applique l'exemption. L'exemption vaut pour la durée restante de l'exemption des épreuves de sélection pour cette fonction de management ou de chef de projet du niveau N, sauf en cas de résultat insuffisant.

La personne qui sollicite une fonction de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique, si elle était dispensée au (date d'approbation de la modification de l'article) des épreuves de sélection pour une fonction de directeur général, n'est pas évaluée pour les compétences auxquelles s'applique l'exemption. L'exemption vaut pour la durée restante de l'exemption des épreuves de sélection pour cette fonction de directeur général, sauf en cas de résultat insuffisant.

La personne qui sollicite une fonction de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique, si elle était dispensée au (date d'approbation de la modification de l'article) des épreuves de sélection pour une autre fonction de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique, n'est pas évaluée pour les compétences auxquelles s'applique l'exemption. L'exemption vaut pour la durée restante de l'exemption des épreuves de sélection pour cette autre fonction de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique, sauf en cas de résultat insuffisant.

**Art. 49.** Dans la partie V, titre 5 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 4 mars 2016, il est ajouté au chapitre 2, rétabli par l'article 48, un article V 52*bis*, rédigé comme suit :

“Art. V 52*bis*. Les procédures de pourvoi des fonctions de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique qui étaient entamées avant le 1<sup>er</sup> juillet 2016 sont poursuivies conformément à la réglementation en vigueur au début des procédures.”

**Art. 50.** L'article V 53 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 mars 2007, 29 mai 2009 et 3 février 2012, est remplacé par ce qui suit :

“Art. V 53. La personne qui sollicite une fonction du cadre moyen, si elle était dispensée au (date d'approbation de la modification de l'article) de l'appréciation externe du potentiel lors de la procédure de sélection pour une fonction du cadre moyen, bénéficie pour la durée restante de l'exemption d'une exemption de l'appréciation externe du potentiel lors de la procédure de sélection pour une fonction du cadre moyen, sauf en cas de résultat insuffisant.

La personne qui sollicite une fonction du cadre moyen, si elle était dispensée au (date d'approbation de la modification de l'article) de l'évaluation finale des compétences génériques lors de la procédure de sélection pour une fonction du cadre moyen, n'est pas évaluée pour les compétences auxquelles s'applique l'exemption. L'exemption vaut pour la durée restante de l'exemption de l'évaluation finale des compétences génériques, sauf en cas de résultat insuffisant.

**Art. 51.** Dans le même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 4 mars 2016, il est inséré un article V 56*quinquies*, rédigé comme suit :

“Art. V 56*quinquies*. Les procédures de pourvoi des fonctions du cadre moyen qui étaient entamées avant le 1<sup>er</sup> juillet 2016 sont poursuivies conformément à la réglementation en vigueur au début des procédures.”

**Art. 52.** L'article VI 1, premier et deuxième alinéas, du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 avril 2011, est remplacé par ce qui suit :

"Le manager de ligne qui décide de combler une vacance figurant au plan du personnel de son entité, conseil, ou institution peut, sans préjudice de l'application de l'article VI 18, § 4, destiner son appel aux candidats du domaine politique concerné ou de tous les domaines politiques s'il fait appel au marché interne de l'emploi par le biais de :

- 1° une procédure de promotion dans le niveau ;
- 2° la mobilité horizontale ;
- 3° la désignation à un mandat ;
- 4° la procédure de désignation temporaire.

S'il est opté pour le comblement d'une vacance par le biais d'une promotion dans le niveau, le manager de ligne peut limiter l'appel aux membres du personnel de son entité, conseil ou établissement."

**Art. 53.** Dans le même arrêté, les articles suivants sont abrogés :

1° l'article VI 2, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 mai 2009 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 février 2014 ;

2° l'article VI 3, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du vendredi 16 mars 2007 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 février 2014 ;

3° l'article VI 3bis, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 mai 2008 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 29 avril 2011 et 21 février 2014.

**Art. 54.** A l'article VI 12 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 29 avril 2011, 21 février 2014 et 3 juillet 2015, il est ajouté un paragraphe 7, rédigé comme suit :

"§ 7. Le bureau de réaffectation peut mettre un terme à un parcours de réaffectation lorsque le membre du personnel en voie de réaffectation n'exploite pas activement les possibilités offertes."

**Art. 55.** L'article VI 18 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 23 mai 2008 et 21 février 2014, est remplacé par ce qui suit :

"Art. VI 18. § 1<sup>er</sup>. Par mobilité horizontale, il faut entendre :

1° le transfert d'un fonctionnaire de rang A2E et rang A2 ou d'un rang inférieur à une fonction statutaire du même rang ou d'un rang inférieur ;

2° le transfert d'un membre du personnel contractuel dont l'échelle de traitement unique ou initiale correspond au rang A2E et rang A2 ou à un rang inférieur, à une fonction contractuelle avec un indice de rang identique ou inférieur à l'indice de rang de l'échelle de traitement suivant laquelle le membre du personnel est rémunéré avant le transfert ;

3° le transfert d'un membre du personnel contractuel dont l'échelle de traitement unique ou initiale correspond au rang A2E et rang A2 ou à un rang inférieur, à une fonction statutaire au contenu correspondant ou équivalent du même rang que l'indice de rang de l'échelle de traitement suivant laquelle le membre du personnel est rémunéré avant le transfert.

Lors du transfert à une fonction pour laquelle, conformément à l'annexe 4, ajoutée au présent arrêté, un diplôme spécifique est requis, les mêmes conditions de diplôme s'appliquent.

§ 2. Un membre du personnel contractuel ne peut solliciter un emploi statutaire par mobilité horizontale que s'il a parcouru avec succès un système de recrutement objectif à publication générale, tel que visé dans la partie III.

Les dispositions relatives au stage, telles que visées dans la partie III, chapitre III, s'appliquent au membre du personnel contractuel transféré à une fonction statutaire."

**Art. 56.** Les articles VI 22 et VI 23 du même arrêté, insérés par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifiés par l'arrêté du Gouvernement flamand du 3 février 2012, sont remplacés par ce qui suit :

"Art. VI 22. Le sélecteur organise la sélection pour une fonction en concertation avec le manager de ligne.

Le manager de ligne peut arrêter des exigences particulières, conformément à la description de fonction et au profil de compétence, et après concertation avec le sélecteur.

En concertation avec le manager de ligne, le sélecteur exclut de la participation à la sélection les candidats ne remplissant pas les conditions statutaires ou les conditions du règlement de sélection.

Le sélecteur évalue, en concertation avec le manager de ligne, les compétences et autres exigences requises pour la fonction conformément à la description de celle-ci, tout en tenant compte des besoins spécifiques de l'entité/la sous-entité.

Toute sélection peut consister en différentes épreuves. Les candidats sont informés de la motivation d'une exclusion éventuelle sur la base d'une épreuve ou sélection.

Le manager de ligne choisit parmi les candidats aptes celui qui est selon lui le plus apte pour la fonction, ou bien ne fait - à titre exceptionnel - pas de choix, s'il estime qu'aucun des candidats aptes ne remplit les exigences de profil. La décision de sélection motivée tient compte :

- 1° de la candidature ;
- 2° de la description de l'emploi vacant et du profil souhaité ;
- 3° de l'évaluation de l'épreuve/des épreuves de sélection éventuelle(s).

Art. VI 23. Par sélection, le sélecteur établit un règlement de sélection en concertation avec le manager de ligne.

Le règlement de sélection stipule au moins les diplômes, certificats d'études, titres d'expérience ou titres d'accès qui donnent accès à la procédure de sélection, la date à laquelle les conditions doivent être remplies, le nombre et la nature des épreuves, ainsi que les critères sur la base desquels l'aptitude ou le fait d'avoir réussi sont évalués.

Le règlement de sélection règle aussi, le cas échéant :

- 1° une présélection éventuelle, en fonction du nombre de candidats ;
- 2° une procédure restreinte éventuelle ;

- 3° la composition du jury, dont le manager de ligne fait au moins partie lors d'épreuves de sélection internes ;
- 4° les règles relatives au classement ;
- 5° la durée de validité de la réserve ;
- 6° la perte et le maintien d'une place dans la réserve ;

7° la possibilité d'organiser une épreuve supplémentaire en vue de pourvoir à une vacance supplémentaire pour la même fonction ou une fonction comparable."

**Art. 57.** Les articles VI 25 et VI 26 du même arrêté, insérés par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifiés par l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 mai 2008, sont remplacés par ce qui suit :

"Art. VI 25. Le membre du personnel transféré est inséré dans le statut du personnel de l'entité, du conseil ou de l'établissement dans lequel il se retrouve.

Le membre du personnel ayant réussi, avant son transfert, un examen ou une épreuve, conserve les titres acquis par la réussite de cet examen ou de cette épreuve.

Art. VI 26. § 1<sup>er</sup>. Le fonctionnaire est nommé dans le grade auquel appartient l'emploi vacant et inséré dans l'échelle de traitement y reliée, à l'échelon correspondant de la carrière fonctionnelle du nouveau grade. Il conserve l'ancienneté de grade et l'ancienneté barémique, acquises au dernier degré.

Par dérogation à l'alinéa premier, l'ancienneté barémique lors d'une nomination à un grade avec une carrière fonctionnelle plus courte que celle du dernier grade est réduite au prorata de la différence d'ancienneté barémique pour atteindre l'échelon suivant.

§ 2. Le membre du personnel contractuel reçoit un contrat de travail avec l'échelle de traitement ou la carrière pécuniaire reliée à la nouvelle fonction contractuelle. La totalité des prestations dans la fonction contractuelle antérieure entre en ligne de compte pour la fixation du traitement ou de l'échelle de traitement dans la nouvelle fonction contractuelle.

Le membre du personnel contractuel transféré à une fonction statutaire est nommé dans le grade auquel appartient l'emploi vacant et inséré dans l'échelle de traitement y reliée."

**Art. 58.** Dans le même arrêté, les articles suivants sont abrogés :

1° l'article VI 28, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 mai 2008 ;

2° l'article VI 29, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 mai 2009.

**Art. 59.** Dans l'article VI 30*bis* du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 juillet 2007, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 1<sup>er</sup> juillet 2011 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 février 2014, le quatrième alinéa est abrogé.

**Art. 60.** Dans l'article VI 30*quater* du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 juillet 2007, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 1<sup>er</sup> juillet 2011 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 février 2014, le membre de phrase "VI 30*bis*, alinéa quatre et" est abrogé.

**Art. 61.** L'article VI 30*septies* du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 juillet 2007, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 1<sup>er</sup> juillet 2011 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 3 février 2012, est remplacé par ce qui suit :

"Art. V 30*septies*. Le sélectionneur organise la sélection pour une fonction en concertation avec le manager de ligne.

Le manager de ligne peut arrêter des exigences particulières, conformément à la description de fonction et au profil de compétence, et après concertation avec le sélectionneur.

En concertation avec le manager de ligne, le sélectionneur exclut de la participation à la sélection les candidats ne remplissant pas les conditions statutaires ou les conditions du règlement de sélection.

Le sélectionneur évalue, en concertation avec le manager de ligne, les compétences et autres exigences requises pour la fonction conformément à la description de celle-ci, tout en tenant compte des besoins spécifiques de l'entité/la sous-entité.

Toute sélection peut consister en différentes épreuves. Les candidats sont informés de la motivation d'une exclusion éventuelle sur la base d'une épreuve ou sélection.

**Art. 62.** L'article VI 30*octies* du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 juillet 2007, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 1<sup>er</sup> juillet 2011 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 février 2014, est remplacé par ce qui suit :

"Art. V 30*octies*. § 1<sup>er</sup>. Le manager de ligne de l'entité, du conseil ou de l'établissement choisit parmi les candidats aptes celui qui est selon lui le plus apte pour la fonction, ou bien ne fait - à titre exceptionnel - pas de choix, s'il estime qu'aucun des candidats aptes ne remplit les exigences de profil. La décision de sélection motivée tient compte :

- 1° de la candidature ;
- 2° de la description de l'emploi vacant et du profil souhaité ;
- 3° de l'évaluation de l'épreuve/des épreuves de sélection éventuelle(s).

§ 2. Par sélection, le sélectionneur établit un règlement de sélection en concertation avec le manager de ligne.

Le règlement de sélection stipule au moins les diplômes, certificats d'études, titres d'expérience ou titres d'accès qui donnent accès à la procédure de sélection, la date à laquelle les conditions doivent être remplies, le nombre et la nature des épreuves, ainsi que les critères sur la base desquels l'aptitude ou le fait d'avoir réussi sont évalués.

Le règlement de sélection règle aussi, le cas échéant :

- 1° une présélection éventuelle, en fonction du nombre de candidats ;
- 2° une procédure restreinte éventuelle ;
- 3° la composition du jury, dont le manager de ligne fait au moins partie lors d'épreuves de sélection internes ;
- 4° les règles relatives au classement ;



5° la durée de validité de la réserve ;

6° la perte et le maintien d'une place dans la réserve ;

7° la possibilité d'organiser une épreuve supplémentaire en vue de pourvoir à une vacance supplémentaire pour la même fonction ou une fonction comparable."

**Art. 63.** L'article VI 34 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 3 février 2012, est remplacé par ce qui suit :

"Art. VI 34. § 1<sup>er</sup>. Le sélecteur organise la sélection pour une fonction en concertation avec le manager de ligne.

Le manager de ligne peut arrêter des exigences particulières, conformément à la description de fonction et au profil de compétence, et après concertation avec le sélecteur.

En concertation avec le manager de ligne, le sélecteur exclut de la participation à la sélection les candidats ne remplissant pas les conditions statutaires ou les conditions du règlement de sélection.

Le sélecteur évalue, en concertation avec le manager de ligne, les compétences et autres exigences requises pour la fonction conformément à la description de celle-ci, tout en tenant compte des besoins spécifiques de l'entité/la sous-entité.

Toute sélection peut consister en différentes épreuves. Les candidats sont informés de la motivation d'une exclusion éventuelle sur la base d'une épreuve ou sélection.

§ 2. Par sélection, le sélecteur établit un règlement de sélection en concertation avec le manager de ligne.

Le règlement de sélection stipule au moins les diplômes, certificats d'études, titres d'expérience ou titres d'accès qui donnent accès à la procédure de sélection, la date à laquelle les conditions doivent être remplies, le nombre et la nature des épreuves, ainsi que les critères sur la base desquels l'aptitude ou le fait d'avoir réussi sont évalués.

§ 3. Le règlement de sélection règle aussi, le cas échéant :

1° une présélection éventuelle, en fonction du nombre de candidats ;

2° une procédure restreinte éventuelle ;

3° la composition du jury, dont le manager de ligne fait au moins partie lors d'épreuves de sélection internes ;

4° les règles relatives au classement ;

5° la durée de validité de la réserve ;

6° la perte et le maintien d'une place dans la réserve ;

7° la possibilité d'organiser une épreuve supplémentaire en vue de pourvoir à une vacance supplémentaire pour la même fonction ou une fonction comparable.

§ 4. Le manager de ligne choisit parmi les candidats aptes celui qui est selon lui le plus apte pour la fonction, ou bien ne fait - à titre exceptionnel - pas de choix, s'il estime qu'aucun des candidats aptes ne remplit les exigences de profil. La décision de sélection motivée tient compte :

1° de la candidature ;

2° de la description de l'emploi vacant et du profil souhaité ;

3° de l'évaluation de l'épreuve/des épreuves de sélection éventuelle(s)."

**Art. 64.** Dans l'article VI 36 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 février 2014, sont apportées les modifications suivantes :

1° le premier alinéa est remplacé par la disposition suivante :

"L'autorité ayant compétence de nomination admet le membre du personnel sélectionné à un stage et l'affecte à l'entité, au conseil ou à l'établissement concernés au plus tard dans les trois mois de la décision de sélection." ;

2° entre le premier et le deuxième alinéas, sont insérés deux alinéas rédigés comme suit :

"Le membre du personnel ne peut être promu qu'après avoir accompli avec succès le stage lié à l'emploi de promotion. Les dispositions de la partie III, chapitre III s'appliquent à ce stage.

Le membre du personnel qui était employé comme fonctionnaire avant le stage est, en cas d'évaluation finale négative du stage, rétrogradé à son grade précédent après la décision définitive de l'autorité ayant compétence de nomination."

**Art. 65.** Dans l'article VI 38 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 mai 2008 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 février 2014, l'alinéa premier est abrogé.

**Art. 66.** Dans l'article VI 39 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 mai 2008 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 29 mai 2009, 29 avril 2011, 3 février 2012, 21 février 2014 et 17 décembre 2015, sont apportées les modifications suivantes :

1° le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit :

« § 4. Une fonction de directeur est une fonction dirigeante relevant du rang A2" ;

2° les paragraphes 5 à 8 sont abrogés.

**Art. 67.** Dans l'article VI 40 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 mai 2008 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 29 mai 2009, 29 avril 2011, 3 février 2012, 21 février 2014 et 17 décembre 2015, les paragraphes 5 et 6 sont abrogés.

**Art. 68.** Dans l'article VI 41 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 mai 2008 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 février 2014, le deuxième alinéa est abrogé.

**Art. 69.** Dans l'article VI 45 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 29 mai 2009 et 21 février 2014, les mots "Pour pouvoir s'inscrire à un concours d'accession à un niveau supérieur" sont remplacés par les mots "Pour être promu à un niveau supérieur".

**Art. 70.** Dans l'article VI 46 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 23 mai 2008, 29 mai 2009, 29 avril 2011 et 21 février 2014, sont apportées les modifications suivantes :

1° au paragraphe 1<sup>er</sup>, les mots "Le concours d'accèsion à un niveau supérieur" sont remplacés par les mots "La promotion à un niveau supérieur" ;

2° au paragraphe 2, les mots "le concours d'accèsion au niveau supérieur pour le grade" sont remplacés par les mots "la promotion au grade".

**Art. 71.** L'article VI 47 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 29 avril 2011 et 13 mars 2015, est abrogé.

**Art. 72.** L'article VI 48 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007, est abrogé.

**Art. 73.** Dans la partie VI, titre 5 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007, le chapitre 4, comprenant les articles VI 49 à VI 53, est abrogé.

**Art. 74.** L'article VI 65 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 février 2014, est abrogé.

**Art. 75.** Dans l'article VI 68 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 23 mai 2008 et 13 mars 2015, les paragraphes 2 et 3 sont remplacés par ce qui suit :

"§ 2. Seuls les fonctionnaires nommés à titre définitif des rangs A1, A2, A2M et A2E entrent en ligne de compte pour une désignation dans un des mandats visés au paragraphe 1<sup>er</sup>.

§ 3. Le sélecteur organise la sélection pour une fonction en concertation avec le manager de ligne.

Le manager de ligne peut arrêter des exigences particulières, conformément à la description de fonction et au profil de compétence, et après concertation avec le sélecteur.

En concertation avec le manager de ligne, le sélecteur exclut de la participation à la sélection les candidats ne remplissant pas les conditions statutaires ou les conditions du règlement de sélection.

Le sélecteur évalue, en concertation avec le manager de ligne, les compétences et autres exigences requises pour la fonction conformément à la description de celle-ci, tout en tenant compte des besoins spécifiques de l'entité/la sous-entité.

Toute sélection peut consister en différentes épreuves. Les candidats sont informés de la motivation d'une exclusion éventuelle sur la base d'une épreuve ou sélection."

**Art. 76.** L'article VI 70 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand des 2 décembre 2011 et 13 mars 2015, est remplacé par ce qui suit :

"Art. VI 70. Par sélection, le sélecteur établit un règlement de sélection en concertation avec le manager de ligne.

Le règlement de sélection stipule au moins les diplômes, certificats d'études, titres d'expérience ou titres d'accès qui donnent accès à la procédure de sélection, la date à laquelle les conditions doivent être remplies, le nombre et la nature des épreuves, ainsi que les critères sur la base desquels l'aptitude ou le fait d'avoir réussi sont évalués.

Le règlement de sélection règle aussi, le cas échéant :

1° une présélection éventuelle, en fonction du nombre de candidats ;

2° une procédure restreinte éventuelle ;

3° la composition du jury, dont le manager de ligne fait au moins partie lors d'épreuves de sélection internes ;

4° les règles relatives au classement ;

5° la durée de validité de la réserve ;

6° la perte et le maintien d'une place dans la réserve ;

7° la possibilité d'organiser une épreuve supplémentaire en vue de pourvoir à une vacance supplémentaire pour la même fonction ou une fonction comparable."

**Art. 77.** L'article VI 71 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 13 mars 2015, est remplacé par ce qui suit :

"Art. VI 71. Le manager de ligne choisit parmi les candidats aptes celui qui est selon lui le plus apte pour la fonction, ou bien ne fait - à titre exceptionnel - pas de choix, s'il estime qu'aucun des candidats aptes ne remplit les exigences de profil. La décision de sélection motivée tient compte :

1° de la candidature ;

2° de la description de l'emploi vacant et du profil souhaité ;

3° de l'évaluation de l'épreuve/des épreuves de sélection éventuelle(s)."

**Art. 78.** Dans l'article VI 75 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 mai 2009 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 février 2014, les paragraphes 2 à 4 sont remplacés par ce qui suit :

"§ 2. Le sélecteur organise la sélection pour une fonction en concertation avec le manager de ligne.

Le manager de ligne peut arrêter des exigences particulières, conformément à la description de fonction et au profil de compétence, et après concertation avec le sélecteur.

En concertation avec le manager de ligne, le sélecteur exclut de la participation à la sélection les candidats ne remplissant pas les conditions statutaires ou les conditions du règlement de sélection.

Le sélecteur évalue, en concertation avec le manager de ligne, les compétences et autres exigences requises pour la fonction conformément à la description de celle-ci, tout en tenant compte des besoins spécifiques de l'entité/la sous-entité.

Toute sélection peut consister en différentes épreuves. Les candidats sont informés de la motivation d'une exclusion éventuelle sur la base d'une épreuve ou sélection.

§ 3. Par sélection, le sélecteur établit un règlement de sélection en concertation avec le manager de ligne.

Le règlement de sélection stipule au moins les diplômes, certificats d'études, titres d'expérience ou titres d'accès qui donnent accès à la procédure de sélection, la date à laquelle les conditions doivent être remplies, le nombre et la nature des épreuves, ainsi que les critères sur la base desquels l'aptitude ou le fait d'avoir réussi sont évalués.

Le règlement de sélection règle aussi, le cas échéant :

- 1° une présélection éventuelle (en fonction du nombre de candidats) ;
- 2° une procédure restreinte éventuelle ;
- 3° la composition du jury, dont le manager de ligne fait au moins partie lors d'épreuves de sélection internes ;
- 4° les règles relatives au classement ;
- 5° la durée de validité de la réserve ;
- 6° la perte et le maintien d'une place dans la réserve ;
- 7° la possibilité d'organiser une épreuve supplémentaire en vue de pourvoir à une vacance supplémentaire pour la même fonction ou une fonction comparable.

§ 4. Le manager de ligne choisit parmi les candidats aptes celui qui est selon lui le plus apte pour la fonction, ou bien ne fait - à titre exceptionnel - pas de choix, s'il estime qu'aucun des candidats aptes ne remplit les exigences de profil. La décision de sélection motivée tient compte :

- 1° de la candidature ;
- 2° de la description de l'emploi vacant et du profil souhaité ;
- 3° de l'évaluation de l'épreuve/des épreuves de sélection éventuelle(s).

Le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement désigne le candidat le plus apte qui est chargé comme chef de projet d'un projet destiné à un seul domaine politique ou à tous les domaines politiques."

**Art. 79.** Dans l'article VI 89 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 janvier 2014, les paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 sont remplacés par ce qui suit :

« § 1<sup>er</sup>. Le mandat de conseiller en prévention-coordonateur et la désignation temporaire comme conseiller en prévention sont accessibles aux fonctionnaires aux conditions fixées ci-après.

L'affectation au mandat de conseiller en prévention-coordonateur ou la désignation temporaire comme conseiller en prévention peut, par dérogation à l'article I 5, § 1, être combinée avec :

- 1° un transfert par voie de mobilité horizontale ;
- 2° un recrutement du marché externe de l'emploi et un transfert via la mobilité externe.

§ 2. En cas d'affectation au mandat de conseiller en prévention-coordonateur ou de désignation temporaire comme conseiller en prévention d'un fonctionnaire d'une autre entité, conseil ou établissement moyennant un transfert par voie de mobilité horizontale, le fonctionnaire est transféré vers l'entité, le conseil ou l'établissement de la vacance et ce fonctionnaire conserve aussi le grade dans lequel il est nommé à titre définitif.

L'arrêté de transfert mentionne le délai dans lequel le conseiller en prévention ou le conseiller en prévention-coordonateur assume sa nouvelle fonction.

En cas d'affectation au mandat de conseiller en prévention-coordonateur ou de désignation temporaire comme conseiller en prévention d'un fonctionnaire de la même entité ou d'une autre entité, conseil ou établissement sans transfert par voie de mobilité horizontale, le fonctionnaire conserve aussi le grade dans lequel il est nommé à titre définitif. A l'expiration du mandat ou de la désignation temporaire, le fonctionnaire réintègre son entité, conseil ou établissement d'origine.

Le fonctionnaire recruté du marché externe ou transféré par mobilité externe est nommé auprès de l'entité, du conseil ou de l'établissement de la vacance dans un grade à partir duquel l'affectation au mandat ou la désignation temporaire est possible pour un fonctionnaire conformément à l'article VI 93, § 1."

**Art. 80.** Dans l'article VI 93 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 janvier 2014, le paragraphe 2 est abrogé.

**Art. 81.** Dans l'article VI 94 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 janvier 2014, les paragraphes 1 à 5 sont remplacés par ce qui suit :

« § 1<sup>er</sup>. Le manager de ligne fixe les compétences dont le conseiller en prévention-coordonateur doit disposer, en complément aux exigences imposées par la réglementation sur le bien-être.

Le manager de ligne fixe en concertation avec le conseiller en prévention-coordonateur, là où il est désigné, les compétences dont le conseiller en prévention doit disposer, en complément aux exigences imposées par la réglementation sur le bien-être.

§ 2. Le sélecteur organise la sélection pour une fonction en concertation avec le manager de ligne.

Le manager de ligne peut arrêter des exigences particulières, conformément à la description de fonction et au profil de compétence, et après concertation avec le sélecteur.

En concertation avec le manager de ligne, le sélecteur exclut de la participation à la sélection les candidats ne remplissant pas les conditions statutaires ou les conditions du règlement de sélection.

Toute sélection peut consister en différentes épreuves. Les candidats sont informés de la motivation d'une exclusion éventuelle sur la base d'une épreuve ou sélection.

Par sélection, le sélecteur établit un règlement de sélection en concertation avec le manager de ligne.

Le règlement de sélection stipule au moins les diplômes, certificats d'études, titres d'expérience ou titres d'accès qui donnent accès à la procédure de sélection, la date à laquelle les conditions doivent être remplies, le nombre et la nature des épreuves, ainsi que les critères sur la base desquels l'aptitude ou le fait d'avoir réussi sont évalués.

Le règlement de sélection règle aussi, le cas échéant :

- 1° une présélection éventuelle, en fonction du nombre de candidats ;
- 2° une procédure restreinte éventuelle ;
- 3° la composition du jury, dont le manager de ligne fait au moins partie lors d'épreuves de sélection internes ;



- 4° les règles relatives au classement ;
- 5° la durée de validité de la réserve ;
- 6° la perte et le maintien d'une place dans la réserve ;
- 7° la possibilité d'organiser une épreuve supplémentaire en vue de pourvoir à une vacance supplémentaire pour la même fonction ou une fonction comparable.

§ 3. Une commission particulière évalue les compétences et autres exigences requises pour la fonction de conseiller en prévention-coordonateur conformément à la description de celle-ci.

La commission particulière est composée comme suit :

- 1° un représentant d'un bureau externe spécialisé ;
- 2° deux représentants du Comité supérieur de Concertation Communauté flamande - Région flamande s'il s'agit du GDPB et le manager de ligne s'il s'agit d'un IDPB ;
- 3° un expert en sélection.

La commission particulière soumet au manager de ligne la liste des candidats qui répondent aux compétences et autres exigences requises pour l'exercice de la fonction de conseiller en prévention-coordonateur.

§ 4. Le sélecteur évalue, en concertation avec le manager de ligne, les compétences et autres exigences requises pour la fonction de conseiller en prévention conformément à la description de celle-ci, tout en tenant compte des besoins spécifiques de l'entité/la sous-entité.

§ 5. Le manager de ligne propose au comité de concertation le candidat qui est selon lui le plus apte et remplit les conditions requises pour la fonction de conseiller en prévention-coordonateur et de conseiller en prévention. A titre exceptionnel, il ne propose pas de candidat s'il estime qu'aucun des candidats aptes ne remplit les exigences de profil. La décision de sélection motivée tient compte :

- 1° de la candidature ;
- 2° de la description de l'emploi vacant et du profil souhaité ;
- 3° de l'évaluation de l'épreuve/des épreuves de sélection éventuelle(s)."

**Art. 82.** A l'article, VI 106, 2°, a° du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007, est ajouté le membre de phrase ", à l'exception du congé parental à temps plein".

**Art. 83.** Dans la partie VI, titre 9 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 mars 2007, 23 mai 2008 et 29 mai 2009, il est inséré un chapitre 4, comprenant l'article VI 118bis, qui est rédigé comme suit :

"CHAPITRE 4. — Dispositions particulières portant règlement du statut du personnel du Centre flamand de surveillance électronique

Art. VI 118bis. Seules les personnes disposant d'un avis de sécurité positif de l'Autorité nationale de sécurité ne datant pas de plus de trois ans, tel que visé dans la loi du 11 décembre 1998 relative à la classification et aux habilitations, attestations et avis de sécurité, ont accès à une fonction au sein du Centre flamand de surveillance électronique."

**Art. 84.** Dans l'article VI 158 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 13 novembre 2015, sont apportées les modifications suivantes :

- 1° au paragraphe 1<sup>er</sup>, il est ajouté un troisième alinéa, rédigé comme suit :

"S'il est opté pour le comblement d'une vacance par le biais d'un changement de grade, le manager de ligne peut destiner l'appel aux candidats de l'entité, du domaine politique concerné ou de tous les domaines politiques." ;

- 2° au paragraphe 2, le deuxième alinéa est abrogé ;

**Art. 85.** A la partie VI, titre 10, du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 mars 2007, 23 mai 2008, 29 mai 2009, 29 avril 2011, 21 février 2014, 23 mai 2014, 13 novembre 2015 et 4 mars 2016, sont ajoutés les articles VI 160 à VI 162, rédigés comme suit :

"Art. VI 160. La personne qui sollicite un emploi via une procédure reprise dans la partie VI du présent arrêté, si elle était dispensée au 1<sup>er</sup> juillet 2016 de l'évaluation des compétences génériques pour un grade, une fonction, un mandat ou une désignation temporaire, n'est pas évaluée pour les compétences concernées par l'exemption. L'exemption vaut pour la durée restante de l'exemption de l'évaluation des compétences génériques, sauf en cas de résultat insuffisant.

La personne qui sollicite un emploi via une procédure reprise dans la partie VI du présent arrêté, si elle était dispensée au 1<sup>er</sup> juillet 2016 d'une évaluation des compétences spécifiques à la fonction pour cette fonction, n'est pas évaluée pour les compétences comportementales et les compétences spécialisées requises pour la fonction conformément à la description de celle-ci. L'exemption vaut pour la durée restante de l'exemption de l'évaluation des compétences spécifiques à la fonction ou de l'ensemble des épreuves des compétences spécifiques à la fonction pour cette fonction, sauf en cas de résultat insuffisant.

La personne qui sollicite un emploi via une procédure reprise dans la partie VI du présent arrêté, si elle était dispensée au 1<sup>er</sup> juillet 2016 de l'appréciation externe du potentiel pour cette fonction, bénéficie d'une exemption de l'appréciation externe du potentiel, dès lors que le règlement de sélection en prévoit une, sauf en cas de résultat insuffisant.

Art. VI 161. Par dérogation à l'art. VI 18 § 2, alinéa premier, un membre du personnel contractuel peut solliciter un emploi statutaire dans une fonction équivalente par le biais de la mobilité horizontale à condition qu'il soit, conformément à l'article III 22, exempté de la partie générique lors du recrutement pour ce grade.

Art. VI 162. Les sélections conformes à l'une des procédures reprises dans la partie VI du présent arrêté, qui étaient entamées avant le 1<sup>er</sup> juillet 2016, sont poursuivies conformément à la réglementation en vigueur au début des procédures."

**Art. 86.** Dans l'article VII 3, § 2 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007, le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit :

"§ 2. Le membre du personnel qui est réinséré, transféré, obtient un changement de grade spécifique ou est rétrogradé est inséré dans l'échelle appropriée conformément aux articles VI 14, VI 25, VI 26, VI 59 et VI 66."

**Art. 87.** Dans l'article VII 10 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007, sont insérés après les mots "par voie de virement" les mots "européen SEPA".

**Art. 88.** Dans l'article VII 12, § 1, 1° du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 23 mai 2008, 29 mai 2009, 22 janvier 2010, 1<sup>er</sup> février 2013, 13 novembre 2015 et 4 mars 2016, sous l'intitulé "Chef de projet N-1 (mandat)", la mention suivante est insérée : "Statisticien en chef A285 après six ans d'ancienneté barémique dans A285 A286".

**Art. 89.** Dans le tableau de l'article VII 31 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007, entre le mot "supérieures," et le mot "de", est inséré le membre de phrase "l'allocation en compensation d'une surcharge temporaire de la fonction,".

**Art. 90.** Dans l'article VII 44<sup>ter</sup> du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 février 2014, le troisième alinéa est remplacé par ce qui suit :

"Les entités ont le choix entre un paiement mensuel ou annuel".

**Art. 91.** Dans l'article VII 45 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand des 29 avril 2011 et 21 février 2014, sont apportées les modifications suivantes :

1° au paragraphe 1<sup>er</sup>, la phrase introductive est remplacée par ce qui suit :

"Les allocations suivantes sont octroyées au membre du personnel de la section Institutions communautaires, occupé dans une institution communautaire ou au Centre de détention flamand De Wijngaard :"

2° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit :

"§ 2. L'allocation suivante est octroyée au membre du personnel, occupé dans la section Centres d'appui et de services sociaux près le Tribunal de la jeunesse ou la section Passerelle intersectorielle :

	montant	conditions
Allocation d'assistance à la jeunesse	877 euros à 100 % par an	membre du personnel de niveau B employé dans les services extérieurs de la section Passerelle intersectorielle et de la section Centres d'appui et de services sociaux près le Tribunal de la jeunesse, à l'exception des équipes administratives.

".

**Art. 92.** Dans l'article VII 49 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007, il est ajouté un paragraphe 5, rédigé comme suit :

« § 5. Les membres du personnel qui exerçaient au 31 décembre 2015 la fonction de contrôleur des engagements et percevaient à ce titre l'allocation visée à l'article VII 48, conservent le droit à cette allocation à titre transitoire, à condition qu'ils restent occupés auprès des services chargés de l'établissement et de la consolidation des comptes généraux au sein du Ministère flamand compétent pour la politique financière et budgétaire, et cela jusqu'au 31 décembre 2025 au plus tard.".

**Art. 93.** Dans la partie VII, titre 3 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007, le chapitre 4, comprenant l'article VII 86, est abrogé.

**Art. 94.** Dans la partie VII, titre 3, chapitre 9 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 mai 2008 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 9 janvier 2009 et 8 juin 2012, sont apportées les modifications suivantes :

1° dans le titre, les mots "et Amsterdam" sont supprimés ;

2° dans l'article VII 91<sup>bis</sup>, les mots "ou occupés chez de Brakke Grond à Amsterdam," sont supprimés.

**Art. 95.** Dans l'article VII 104, quatrième alinéa, du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 mai 2008, entre le mot "pas" et le mot "cumulable", sont insérés les mots ", pour le même déplacement partiel domicile-lieu de travail,".

**Art. 96.** Dans l'article VII 109<sup>septies</sup> du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 avril 2011 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 2 décembre 2011, le membre de phrase "lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés du 19 décembre 1939, dénommées ci-après LCAF" est remplacé par les mots "Loi générale relative aux allocations familiales (LGAf) du 19 décembre 1939".

**Art. 97.** Dans la partie VII, titre 5 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 4 mars 2016, sont apportées les modifications suivantes :

1° A l'article VII 164, § 1, entre le premier et le deuxième alinéa, il est ajouté un nouvel alinéa, rédigé comme suit :

"L'allocation visée à l'alinéa premier est également maintenue pour les 4 membres du personnel statutaires visés à l'annexe 1, point 1.3. de l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 mars 2015 portant transfert de membres du personnel au sein des services des Autorités flamandes en conséquence de la transformation des domaines politiques des Services pour la Politique générale du Gouvernement et de la Gouvernance publique en le domaine politique Chancellerie et Gouvernance, qui sont transférés du FIT au département Chancellerie et Gouvernance."

2° il est ajouté un chapitre 4, comprenant l'article VII 196, qui est rédigé comme suit :

« CHAPITRE 4. — Dispositions transitoires pour les membres du personnel transférés dans le cadre des restructurations au sein des services des autorités flamandes

Art. VI 196. Les 4 membres du personnel statutaires visés à l'annexe 1, point 1.3. de l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 mars 2015 portant transfert de membres du personnel au sein des services des Autorités flamandes en conséquence de la transformation des domaines politiques des Services pour la Politique générale du Gouvernement et de la Gouvernance publique en le domaine politique Chancellerie et Gouvernance, qui sont transférés du FIT au département Chancellerie et Gouvernance, conservent :

1° les échelles de traitement spécifiques dont ils bénéficiaient au moment du transfert et qui sont reprises à l'annexe 2 à l'arrêté du Gouvernement flamand du 28 février 2014 portant le règlement spécifique à l'agence du statut du personnel de la "Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen" (Agence flamande pour l'entrepreneuriat international), tel qu'éventuellement modifié, ainsi que la carrière fonctionnelle y afférente ;

2° l'allocation annuelle telle que fixée aux articles 10 et 11 du même arrêté du 28 février 2014.".

**Art. 98.** Dans l'article X 9 § 3 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 1<sup>er</sup> février 2013, sont apportées les modifications suivantes :

1° les mots "d'un centre (de détention) fédéral" sont remplacés par les mots "du centre de détention flamand De Wijngaard" ;

2° les mots "de veilleur de nuit" sont remplacés par le membre de phrase "de veilleur de nuit ou d'assistant de surveillance".

**Art. 99.** A la partie X, titre 14 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 6 juillet 2007, 2 décembre 2011, 23 mai 2014 et 13 novembre 2015, il est ajouté un article X 91, rédigé comme suit :

"Art. X 91. Les fonctionnaires du Conseil consultatif stratégique pour l'agriculture et la pêche qui sont transférés au SERV (Conseil socio-économique de Flandre) dans le cadre de la réforme des conseils consultatifs stratégiques conservent leur droit de retour aux services des autorités flamandes par le biais des procédures du marché interne de l'emploi, pour lequel ils peuvent introduire leur candidature.

Pour l'application de cette disposition, ils sont censés faire partie du domaine politique Chancellerie et Gouvernance.".

**Art. 100.** Dans l'annexe 2 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mars 2007 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 23 mai 2008, 29 mai 2009, 2 décembre 2011, 1<sup>er</sup> février 2013 et 3 octobre 2014, sont apportées les modifications suivantes :

1° au point 1 sous le niveau A, il est ajouté un point c), rédigé comme suit : "c) diplômes ou certificats de formations de master ou de formations master après master, agréés et accrédités par un établissement d'enseignement supérieur reconnu par un des Etats membres du Benelux et formation agréée dans l'enseignement supérieur" et le point c) existant est modifié en point d).

2° au point 1 sous le niveau B, il est ajouté un point c), rédigé comme suit : "c) diplômes ou certificats de formations de bachelors ou de formations bachelors après bachelors, agréés et accrédités par un établissement d'enseignement supérieur reconnu par un des Etats membres du Benelux et formation agréée dans l'enseignement supérieur" et les points c) et d) existants sont modifiés en d) et e).

**Art. 101.** Dans l'annexe 3 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 4 mars 2016, au rang A2A après les mots "chef de projet N-1" sont ajoutés les mots "statisticien en chef".

**Art. 102.** L'annexe 4 au même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 février 2014 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 3 octobre 2014 et 13 novembre 2015, est remplacée par l'annexe 1, qui est jointe au présent arrêté.

**Art. 103.** L'Arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent, modifié par l'Arrêté royal du 13 juin 2010, est abrogé pour les services des autorités flamandes qui relèvent du statut du personnel flamand du 13 janvier 2006 ;

**Art. 104.** Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date de son adoption, à l'exception de :

1° l'article 20 qui produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et s'applique aux évaluations de l'exercice 2016 et aux évaluations ultérieures ;

2° les articles 93 et 94 qui produisent leurs effets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 ;

3° l'article 89 qui produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> mars 2014 ;

4° l'article 96 qui produit ses effets à partir du 30 juin 2014 ;

5° l'article 97 qui produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> avril 2015 ;

6° les articles 91 et 98 qui produisent leurs effets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

**Art. 105.** Le Ministre flamand ayant dans ses attributions la politique générale en matière de personnel et de développement de l'organisation au sein de l'administration flamande est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 24 juin 2016.

Le Ministre-président du Gouvernement flamand,  
G. BOURGEOIS

La Ministre flamande de l'Administration intérieure, de l'Intégration civique, du Logement,  
de l'Egalité des Chances et de la Lutte contre la Pauvreté,

L. HOMANS

Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

R a n g	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2 pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	promotion par accession au niveau supérieur		
1	2	3A	3B	4	5

NIVEAU A

A3	secrétaire général			procédure ouverte qui s'adresse tant aux candidats internes qu'externes	grade à conférer exclusivement par mandat, conformément aux conditions et selon la procédure déterminées à la Partie V, Titre 1er
A3	administrateur général			procédure ouverte qui s'adresse tant aux candidats internes qu'externes	grade à conférer exclusivement par mandat, conformément aux conditions et selon la procédure déterminées à la Partie V, Titre 1er
A3	administrateur délégué			procédure ouverte qui s'adresse tant aux candidats internes qu'externes	grade à conférer exclusivement par mandat, conformément aux conditions et selon la procédure déterminées à la Partie V, Titre 1er
A3	chef de projet du niveau N			procédure ouverte qui s'adresse tant aux candidats internes qu'externes	grade à conférer exclusivement par mandat, conformément aux conditions et selon la procédure déterminées à la Partie V, Titre 1er
A3	chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique			procédure ouverte qui s'adresse tant aux candidats internes qu'externes	grade à conférer conformément aux conditions et selon la procédure déterminées à la Partie V, Titre 2
A3	directeur général				grade à partir duquel la fonction de mandat du niveau N est accordée et grade de repli après la fin de la fonction de mandat, définie à la Partie V, Titre 1er [11]
A2L	directeur général			procédure ouverte	grade à conférer exclusivement par mandat,

## Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

R a n g	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2 pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	promotion par accession au niveau supérieur		
1	2	3A	3B	4	5
A2L	directeur général adjoint			qui s'adresse tant aux candidats internes qu'externes	conformément aux conditions et selon la procédure déterminées à la Partie V, Titre 1er
A2A	chef de division			procédure ouverte qui s'adresse tant aux candidats internes qu'externes (article V 36)	grade à partir duquel la fonction de mandat de directeur général est accordée et grade de repli après la fin de la fonction de mandat, définie à la Partie V, Titre 1er [11]
A2A	chef de projet N-1			procédure ouverte qui s'adresse tant aux candidats internes qu'externes (article V 36)	grade à conférer exclusivement par mandat, aux conditions et suivant la procédure fixées à la partie V, Titre 3, et par transfert par le biais de la mobilité horizontale

## Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

R a n g	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2 pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	promotion par accession au niveau supérieur		
1	2	3A	3B	4	5
A2A	gestionnaire de contrat				grade à conférer exclusivement par mandat, aux conditions et suivant la procédure fixées à la Partie VI, Titre 7, Chapitre 1er
A2A	gestionnaire des stratégies				grade à conférer exclusivement par mandat, aux conditions et suivant la procédure fixées à la Partie VI, Titre 7, Chapitre 1er
A2A	coordonnateur de la gestion relationnelle informatique				grade à conférer exclusivement par mandat, aux conditions et suivant la procédure fixées à la Partie VI, Titre 7, Chapitre 1er
A2A	gestionnaire des services TI interne				grade à conférer exclusivement par mandat, aux conditions et suivant la procédure fixées à la Partie VI, Titre 7, Chapitre 1er
A2A	statisticien en chef			concours de recrutement	en cas de recrutement: (uniquement au sein du département de la Chancellerie et de la Gouvernance publique) diplômes tels que demandés dans le règlement de sélection
A2	conseiller en prévention-coordonnateur				grade à conférer exclusivement par mandat, aux conditions et suivant la procédure fixées à la partie VI, Titre 7, Chapitre 4, et par transfert par le biais de la mobilité horizontale
A2E	conseiller senior	tous les grades des rangs A2, A2M et A1			en application des articles VI 34 et VI 40, réussir une procédure de sélection
A2M	conseiller en chef			(...) abrogé [11]	grade cadre moyen, à partir duquel est conféré le mandat de chef de division et grade de repli après la fin du mandat suivant la procédure fixée dans la Partie V, Titre 3

## Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

R a n g	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2 pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	promotion par accession au niveau supérieur		
1	2	3A	3B	4	5
A2	directeur-médecin	médecin		concours de recrutement	<u>en cas de recrutement:</u> diplôme de master en médecine (titre professionnel de médecin) <u>par mesure transitoire:</u> diplôme de docteur en médecine, chirurgie et obstétrique ou diplôme de médecin <u>en cas de promotion:</u> en application des articles VI 34 et VI 39, réussir une procédure de sélection
A2	directeur-vétérinaire	vétérinaire		concours de recrutement	<u>en cas de recrutement:</u> master en médecine vétérinaire <u>par mesure transitoire:</u> diplôme de vétérinaire ou de docteur en médecine vétérinaire <u>en cas de promotion:</u> en application de l'article VI 39, réussir une procédure de sélection <u>lors d'un changement de grade:</u> en application de l'article VI 158, réussir une procédure de sélection
A2	directeur-informaticien	informaticien		concours de recrutement	<u>en cas de recrutement:</u> diplômes tels que demandés dans le règlement de sélection <u>en cas de promotion:</u> en application des articles VI 34 et VI 39, réussir une procédure de sélection
A2	directeur nautique	pilote			en application des articles VI 34 et VI 39, réussir une procédure de sélection



Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

R a n g	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2 pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	promotion par accession au niveau supérieur		
1	2	3A	3B	4	5
A2	directeur-ingénieur	ingénieur attaché scientifique titulaire d'un diplôme donnant accès au grade d'ingénieur		concours de recrutement	<p><u>en cas de recrutement:</u>  <u>diplôme de</u>                      - master en ingénierie                      - master en bioingénierie  <u>par mesure transitoire:</u>                      - diplôme d'ingénieur civil                      - diplôme d'ingénieur civil-architecte                      - certificat délivré à ceux qui ont terminé avec fruit les études de la section polytechnique de l'École royale militaire et qui sont habilités à porter le titre d'ingénieur civil, en vertu de la loi du 11 septembre 1933 sur la protection des titres de l'enseignement supérieur                      - diplôme d'ingénieur agronome ou d'ingénieur en chimie et en industries agricoles ou de bio-ingénieur, éventuellement avec une spécialisation telle que demandée dans la description de fonction</p> <p><u>en cas de promotion:</u>                      en application des articles VI 34 et VI 39, réussir une procédure de sélection</p>
A2	directeur	tous les grades du rang A1		concours de recrutement	<p><u>en cas de recrutement:</u>                      diplômes donnant accès au niveau A, tels que demandés dans la description de fonction</p> <p><u>en cas de promotion:</u>                      en application des articles VI 34 et VI 39, réussir une procédure de sélection</p> <p><u>lors d'un changement de grade:[23]</u>                      - du grade de directeur scientifique (article VI 157, §1)                      - par mesure transitoire du grade de conseiller (art.</p>

## Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

R a n g	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2 pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	promotion par accession au niveau supérieur		
1	2	3A	3B	4	5
A2	directeur scientifique	attaché scientifique		recrutement	VI 144, § 2) <u>en cas de recrutement:</u> - être titulaire d'un doctorat obtenu sur présentation d'une thèse ou d'un diplôme ou certificat reconnu comme équivalent en vertu des directives de l'Union européenne ou d'un accord bilatéral <u>en cas de promotion:</u> - être titulaire d'un doctorat obtenu sur présentation d'une thèse ou d'un diplôme ou certificat reconnu comme équivalent en vertu des directives de l'Union européenne ou d'un accord bilatéral - pouvoir produire une œuvre scientifique impressionnante de haut niveau reconnue par le 'Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid' comme équivalent à la condition du doctorat - en application des articles VI 34 et VI 39, réussir une procédure de sélection
A2	conseiller-médecin	médecin		concours de recrutement	<u>en cas de recrutement:</u> diplôme de master en médecine (titre professionnel de médecin) <u>par mesure transitoire:</u> diplôme de docteur en médecine, chirurgie et obstétrique ou diplôme de médecin <u>en cas de promotion:</u> en application des articles VI 34 et VI 40, réussir une procédure de sélection
A2	conseiller-	vétérinaire		concours de	<u>en cas de recrutement:</u> master en médecine vétérinaire

## Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

R a n g	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2 pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	promotion par accession au niveau supérieur		
1	2	3A	3B	4	5
	vétérinaire			recrutement	<p>par mesure transitoire: diplôme de vétérinaire ou de docteur en médecine vétérinaire</p> <p>en cas de promotion: en application de l'article VI 40, réussir une procédure de sélection</p> <p>lors d'un changement de grade: en application de l'article VI 158, réussir une procédure de sélection</p>
A2	conseiller-informaticien	informaticien		concours de recrutement	<p>en cas de recrutement: diplômes tels que demandés dans le règlement de sélection</p> <p>en cas de promotion: en application des articles VI 34 et VI 40, réussir une procédure de sélection</p>
A2	conseiller-ingénieur	ingénieur attaché scientifique titulaire d'un diplôme donnant accès au grade d'ingénieur		concours de recrutement	<p>en cas de recrutement: diplôme de</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- master en ingénierie</li> <li>- master en bioingénierie</li> </ul> <p>par mesure transitoire: - diplôme d'ingénieur civil - diplôme d'ingénieur civil-architecte - certificat délivré à ceux qui ont terminé avec fruit les études de la section polytechnique de l'École royale militaire et qui sont habilités à porter le titre d'ingénieur civil, en vertu de la loi du 11 septembre 1933 sur la protection des titres de l'enseignement supérieur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diplôme d'ingénieur agronome ou d'ingénieur en chimie et en industries agricoles ou de bio-</li> </ul>

## Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

R a n g	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2 pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	promotion par accession au niveau supérieur		
1	2	3A	3B	4	5
A2	conseiller	tous les grades du rang A1		concours de recrutement	<p>ingénieur, éventuellement avec une spécialisation telle que demandée dans la description de fonction</p> <p><u>en cas de promotion:</u>  en application des articles VI 34 et VI 40, réussir une procédure de sélection</p> <p><u>en cas de recrutement:</u>  - être porteur d'un diplôme donnant accès au niveau A  - faire preuve du nombre requis d'années d'expérience utile ou être porteur du diplôme ou certificat supplémentaire tels que demandés dans la description de fonction</p> <p><u>en cas de promotion:</u>  en application des articles VI 34 et VI 40, réussir une procédure de sélection</p> <p>lors d'un changement de grade:[23]  - organique du grade de conseiller ou chercheur:  en application de l'article VI 65, réussir une procédure de sélection  - par mesure transitoire du grade de directeur (art. VI 144, § 2)</p>
A2	gestionnaire financier-administratif				grade à conférer exclusivement par mandat, aux conditions et suivant la procédure fixées à la Partie VI, Titre 7, Chapitre 1er
A2	chercheur (politique scientifique)			recrutement	être porteur d'un diplôme de docteur obtenu après avoir défendu une thèse en public ou d'un diplôme d'ingénieur de grade académique et avoir une expérience utile d'au moins 6 ans

Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

R a n g	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2 pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	promotion par accession au niveau supérieur		
1	2	3A	3B	4	5
A2	représentant du Gouvernement flamand à l'étranger			concours de recrutement	diplômes donnant accès au niveau A, tels que demandés dans la description de fonction
A1	attaché scientifique			recrutement	diplômes donnant accès au niveau A, tels que demandés dans la description de fonction
A1	attaché (académies)			recrutement	être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau A, tel que demandé dans la description de fonction
A1	adjoint du directeur		grades des niveaux B et C	concours de recrutement	<p>en cas de recrutement:</p> <p>diplômes donnant accès au niveau A, tels que demandés dans la description de fonction</p> <p>- auprès des services à gestion séparée 'Regionale Luchthavens'</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. brevet d'officier de police si requis dans la description de fonction</li> <li>. application de l'article VI 117 du présent arrêté</li> </ul> <p>en cas d'accession au niveau supérieur:</p> <p>auprès des services à gestion séparée 'Regionale Luchthavens'</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. le concours d'accession au niveau supérieur est réservé au technicien en chef qui est, conformément à la description de fonction, titulaire du brevet d'officier de police ou, conformément à l'article VI 114, titulaire du certificat d'inspection aéroportuaire</li> <li>. application de l'article VI 117 du présent arrêté</li> </ul> <p><u>lors d'un changement de grade:</u></p> <p>- du grade d'attaché scientifique (article VI 157, §1)</p>

## Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

R a n g	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2 pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	promotion par accession au niveau supérieur		
1	2	3A	3B	4	5
A1	ingénieur			concours de recrutement	<p><u>diplôme de</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- master en ingénierie</li> <li>- master en bioingénierie</li> </ul> <p>par mesure transitoire:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diplôme d'ingénieur civil</li> <li>- diplôme d'ingénieur civil-architecte</li> <li>- certificat délivré à ceux qui ont terminé avec fruit les études de la section polytechnique de l'École royale militaire et qui sont habilités à porter le titre d'ingénieur civil, en vertu de la loi du 11 septembre 1933 sur la protection des titres de l'enseignement supérieur</li> <li>- diplôme d'ingénieur agronome ou d'ingénieur en chimie et en industries agricoles ou de bio-ingénieur, éventuellement avec une spécialisation telle que demandée dans la description de fonction</li> </ul>
A1	informaticien		grades du niveau B ou C, moyennant	concours de recrutement	<p><u>en cas de recrutement:</u></p> <p>diplômes tels que demandés dans le règlement de sélection</p>
			- diplôme de graduat ou de bachelor en informatique et trois années d'expérience pertinente en informatique ou		
			- 6 années d'expérience pertinente en		

Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

R a n g	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2 pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	promotion par accession au niveau supérieur		
1	2	3A	3B	4	5
A1	pilote		informatique	concours de recrutement	<p><b>en cas de recrutement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diplôme de master en sciences nautiques</li> <li>- par mesure transitoire: diplôme de licencié en sciences nautiques</li> <li>- titulaire d'un diplôme, brevet, certificat, attestation, etc. tel que demandé dans la description de fonction</li> <li>- application des articles VI 112-VI 113</li> </ul> <p><b>en cas de changement de fonction:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>second du bateau-pilote</u>: art. VI 60</li> <li>- réussir une épreuve comparative des compétences</li> <li>- titulaire d'un diplôme, brevet, certificat, attestation, etc. tel que demandé dans la description de fonction</li> <li><u>chef-pilote</u>: art. VI 60</li> <li>- réussir une épreuve comparative des compétences</li> <li>- titulaire d'un diplôme, brevet, certificat, attestation, etc. tel que demandé dans la description de fonction</li> <li><u>second du bateau-pilote</u>: art. VI 61</li> <li>réussir une épreuve comparative des compétences</li> <li>- titulaire d'un diplôme, brevet, certificat, attestation, etc. tel que demandé dans la description de fonction</li> <li><u>second du bateau-pilote</u>: art. VI 61</li> <li>réussir une épreuve comparative des compétences</li> <li>- titulaire d'un diplôme, brevet, certificat, attestation, etc. tel que demandé dans la description de fonction</li> <li>- le changement de fonction au poste de pilote exerçant la fonction de capitaine du bateau-pilote ne peut intervenir au plus tôt qu'à partir de 100 jours de navigation effectifs dans la fonction de</li> </ul>



## Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

R a n g	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2 pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	promotion par accession au niveau supérieur		
1	2	3A	3B	4	5
A1	médecin			concours de recrutement	second pilote exerçant la fonction générale: art. VI 62 - réussir une épreuve comparative des compétences et avoir effectué des voyages d'essai, tel qu'il est fixé à l'article VI 113, § 1er, 2° et 3° - titulaire d'un diplôme, brevet, certificat, attestation, etc. tel que demandé dans la description de fonction
A1	vétérinaire			concours de recrutement	master en médecine (titre professionnel de médecin) par mesure transitoire: diplôme de docteur en médecine, chirurgie et obstétrique ou diplôme de médecin  en cas de recrutement: master en médecine vétérinaire par mesure transitoire: diplôme de vétérinaire ou de docteur en médecine vétérinaire  lors d'un changement de grade: en application de l'article VI 158, réussir une procédure de sélection

## Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

Rang	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2 pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	promotion par accession au niveau supérieur		
1	2	3A	3B	4	5

NIVEAU B

B3	spécialiste en chef dirigeant	tous les grades des rangs B2 et B1			<u>en cas de promotion:</u> en application des articles VI 34 et VI 39, réussir une procédure de sélection
B3	spécialiste en chef senior	tous les grades des rangs B2 et B1			<u>en cas de promotion:</u> en application des articles VI 34 et VI 40, réussir une procédure de sélection
B2	programmeur en chef	programmeur			
B2	contrôleur du trafic maritime			concours de recrutement	- diplômes donnant accès au niveau B, tels que demandés dans la description de fonction - titulaire d'un diplôme, brevet, certificat, attestation, etc. tel que demandé dans la description de fonction 3 <sup>e</sup> tiret supprimé[27]
B2	spécialiste en chef	spécialiste			
B1	programmeur			concours de recrutement	diplôme de - baccalauréat en informatique appliquée - baccalauréat en administration des affaires - baccalauréat en électronique-génie des TI par mesure transitoire: - diplôme de gradué dans la section informatique, la section comptabilité-informatique, la section programmation et la section électronique
B1	spécialiste		grades du niveau C	concours de	<u>en cas de recrutement:</u>

## Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

R a n g	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2 pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	promotion par accession au niveau supérieur		
1	2	3A	3B	4	5
					demandés dans la description de fonction en cas d'accession au niveau supérieur; être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau B, tel que demandé dans la description de fonction

Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

Rang	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2, pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	promotion par accession au niveau supérieur		
1	2	3A	3B	4	5

Niveau C

C3	collaborateur en chef dirigeant	tous les grades des rangs C2 et C1			en cas de promotion: en application des articles VI 34 et VI 39, réussir une procédure de sélection
C3	collaborateur en chef senior	tous les grades des rangs C2 et C1			en cas de promotion: en application des articles VI 34 et VI 40, réussir une procédure de sélection
C2	collaborateur en chef	collaborateur			
C2	technicien en chef	technicien			après des services à gestion séparée 'Regionale Luchthavens': . pour la promotion au grade de technicien en chef chargé de la sûreté aéroportuaire: - conformément à l'article VI 114, § 2, et tel qu'il est fixé dans la description de fonction: être porteur du certificat de sûreté aéroportuaire - avoir une expérience de 2 ans dans un aéroport . pour la promotion au grade de technicien en chef chargé de la sûreté aéroportuaire: - conformément à l'article VI 114, § 1, et tel qu'il est fixé dans la description de fonction: être porteur du certificat de sûreté aéroportuaire - avoir une expérience de 2 ans dans un aéroport
C2	technicien naval en	technicien naval		concours de	en cas de recrutement:

## Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

R a n g	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2 pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	promotion par accession au niveau supérieur		
1	2	3A	3B	4	5
	chef			recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>· diplômes donnant accès au niveau C, tels que demandés dans la description de fonction</li> <li>- titulaire d'un diplôme, brevet, certificat, attestation, etc. tel que demandé dans la description de fonction</li> <li><u>en cas de promotion:</u></li> <li>- réussir une procédure de sélection (art. VI 34 et VI 41)</li> <li>- titulaire d'un diplôme, brevet, certificat, attestation, etc. tel que demandé dans la description de fonction</li> </ul>

Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

R a n g	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2 pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	promotion par accession au niveau supérieur		
1	2	3A	3B	4	5
C1	technicien naval		<p>motoriste, patron, motoriste en chef, patron en chef, assistant en chef dirigeant (fonction de motoriste en chef ou patron en chef) et assistant en chef senior (fonction de motoriste en chef ou patron en chef)</p>	concours de recrutement	<p>en cas de recrutement: [23]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. diplômés donnant accès au niveau C, tels que demandés dans la description de fonction</li> <li>. titulaire d'un diplôme, brevet, certificat, attestation, etc. tel que demandé dans la description de fonction</li> </ul> <p>en cas de promotion: [23]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- réussir une épreuve comparative des compétences</li> <li>- titulaire d'un diplôme, brevet, certificat, attestation, etc. tel que demandé dans la description de fonction</li> </ul>
C1	collaborateur		grades du niveau D	concours de recrutement	<p>en cas de recrutement: diplômés donnant accès au niveau C, tels que demandés dans la description de fonction</p>
C1	technicien		grades du niveau D	concours de recrutement	<p>- en cas de recrutement: diplômés donnant accès au niveau C, tels que demandés dans la description de fonction</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour le technicien ayant la fonction de garde forestier ou garde nature: certificat de gestion de la nature et forestière délivré par le gouvernement flamand si cela est demandé dans la description de fonction</li> <li>- auprès des services à gestion séparée 'Regionale Luchthavens', conformément à l'article VI 114 et tel que stipulé dans la description de fonction</li> <li>- pour le technicien chargé de la sûreté aéroportuaire: être porteur du certificat de sûreté aéroportuaire</li> <li>- pour le technicien chargé de l'inspection</li> </ul>

## Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

Rang	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2 pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	promotion par accession au niveau supérieur		
1	2	3A	3B	4	5
C1	observateur de radar			concours de recrutement	aéroportuaire: être porteur du certificat d'inspection aéroportuaire diplômes donnant accès au niveau C, tels que demandés dans la description de fonction

## Niveau D

D3	assistant en chef dirigeant	tous les grades des rangs D2 et D1			en cas de promotion: en application des articles VI 34 et VI 39, réussir une procédure de sélection
D3	assistant en chef senior	tous les grades des rangs D2 et D1			en cas de promotion: en application des articles VI 34 et VI 40, réussir une procédure de sélection
D2	assistant en chef	assistant			
D2	assistant technique en chef	assistant technique ou assistant spécial			
D2	assistant spécial en chef	assistant spécial ou assistant technique			
D2	patron en chef	patron			- réussir une procédure de sélection (art. VI 34 et VI 41) - titulaire d'un diplôme, brevet, certificat, attestation, etc. tel que demandé dans la description de fonction
D2	motoriste en chef	motoriste			- réussir une procédure de sélection (art. VI 34 et VI 41) - titulaire d'un diplôme, brevet, certificat,



Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

R a n g	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2 pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	3A		
1	2				
D1	assistant				attestation, etc. tel que demandé dans la description de fonction
D1	assistant technique			concours de recrutement	
D1	patron			concours de recrutement	<p><u>recrutement auprès de l'AAI 'Maritieme Dienstverlening en Kust':</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- titulaire d'un diplôme, brevet, certificat, attestation, etc. tel que demandé dans la description de fonction</li> </ul> <p><u>changement de fonction auprès de l'AAI 'Maritieme Dienstverlening en Kust':</u> art. VI 63: réussir une épreuve comparative des compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- titulaire d'un diplôme, brevet, certificat, attestation, etc. tel que demandé dans la description de fonction</li> </ul> <p><u>lors d'un changement de grade:</u> application de l'article VI 59</p>
D1	motoriste			concours de recrutement	<p><u>en cas de recrutement:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- titulaire d'un diplôme, brevet, certificat, attestation, etc. tel que demandé dans la description de fonction</li> </ul> <p><u>lors d'un changement de grade:</u> application de l'article VI 59</p>
D1	assistant spécial			concours de recrutement	- pour les fonctions de matelot et de chauffeur auprès de l'AAI 'Maritieme Dienstverlening': titulaire d'un diplôme, brevet, certificat,

## Annexe 1. Modification de l'annexe 4 au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006

R a n g	Grade	Grades donnant accès aux grades spécifiés dans la colonne 2 pour:		Recrutement	Conditions spécifiques
		promotion par avancement de grade	promotion par accession au niveau supérieur		
1	2	3A	3B	4	5
					attestation, etc. tel que demandé dans la description de fonction

Vu pour être annexé à l'Arrêté du gouvernement flamand modifiant le statut du personnel flamand du 13 janvier 2006, en ce qui concerne la réforme des procédures de sélection et d'autres dispositions, et portant abrogation de l'ARPG

Bruxelles, le vendredi 24 juin 2016

Le Ministre-président du Gouvernement flamand,

Geert BOURGEOIS

La Ministre flamande de l'Administration intérieure, de l'Intégration civique, du Logement, de l'Égalité des Chances et de la Lutte contre la Pauvreté,

Liesbeth Homans