



**MEMORIAL MUSEUM PASSCHENDAELE  
1917**

**UITTREKSEL UIT DE RAAD VAN BESTUUR  
MMP 1917**

---

**20 SEPTEMBER 2022**

---

Aanwezig: Andy Veeckman, Hannelore Blondeel, Philippe Rassalle, Luc Delancker,  
Dannie Welvaert: Raadsleden;  
Joachim Jonckheere: Voorzitter Raad van Bestuur;  
Debbie Manhaeve: Secretaris

Afwezig:

Verontschuldigd: Johan Leleu, Paul Vanlerberghe, Valerie Leroy: Raadsleden

Extra:

---

Dossierbeheerder: Bram Vandendriessche  
Nummer punt: 47221

## **Goedkeuring van de aanpassing van de rechtspositieregeling**

### **Bevoegdheid**

Decreet lokaal bestuur artikel 40 en 41  
Naam schepen: Joachim Jonckheere  
Bevoegd voor: personeel  
Naam behandelend ambtenaar(en): Bram Vandendriessche

### **Wetgeving**

- Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel, en opeenvolgende wijzigingen
- Beslissing van de gemeenteraad van 19 november 2007 houdende vaststelling personeelsformatie en organogram gemeentepersoneel, en opeenvolgende wijzigingen
- Beslissing van de gemeenteraad van heden houdende aanpassing organogram.

### **Relevante documenten**

- Protocol van het bijzonder onderhandelingscomité dd. 23/05/2022.
- Beslissing van de gemeenteraad van Zonnebeke dd. 27/06/2022 houdende aanpassing rechtspositieregeling.
- De rechtspositieregeling van het MMP1917 volgt deze van de gemeente Zonnebeke

### **Financieel**

- Niet van toepassing.

### **Visum**

#### **Advies van de dienst – Situatie – Motivatie**

- Gelet op het protocol van het bijzonder onderhandelingscomité dd. 23/05/2022 houdende wijziging rechtspositieregeling.
- De selectieprocedure binnen de rechtspositieregeling wordt verder geoptimaliseerd. Doel zijn kwalitatieve en slanke interne en externe selectieprocedures. Bij een lange doorlooptijd zien we immers heel wat kandidaten afhaken
- Voorstel tot wijziging van volgende zaken in de rechtspositieregeling van het MMP1917

**Artikel 10 wordt als volgt aangepast**

§ 1. Aan elke aanwerving gaat een externe bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf.

De bekendmaking gebeurt via de meest geschikte communicatiekanalen en dient voor iedereen toegankelijk te zijn.

Het vacaturebericht dat extern wordt verspreid informeert op voldoende wijze.

De vacature wordt ook intern bekendgemaakt en ook aan de personen die zijn opgenomen in het sollicitantenbestand.

De vacatures worden ten minste in 2 verschillende bekendmakingskanalen bekendgemaakt.

De vacature wordt daarnaast bekendgemaakt aan de personen die opgenomen zijn in een sollicitantenbestand en intern bekendgemaakt.

§ 2. De aanstellende overheid kiest de wijze van externe bekendmaking uit de volgende mogelijkheden, rekening houdend met de minimale regel van § 1, tweede lid, en met de aard van de vacature :

1° Nationaal verschijnende kranten of weekbladen

2° Regionaal verschijnende kranten of weekbladen

3° Gespecialiseerde tijdschriften van beroepsgroepen of beroepsorganisaties

4° De VDAB

5° De gemeentelijke website

6° Zelf geproduceerde media (affiches, folders, bericht voor lichtkrant)

7° De plaatselijke radio of regionale televisiezender.

Het vacaturebericht voor het persorgaan of tijdschrift bevat ten minste :

1° De naam van de betrekking.

2° De vermelding of de betrekking in statutair dan wel in contractueel dienstverband vervuld wordt

3° De vermelding of de betrekking voltijds dan wel deeltijds vervuld wordt

4° Een beknopte weergave van de functievereisten op een wijze dat de kandidaten kunnen oordelen of ze in aanmerking komen

5° De wijze waarop de kandidaturen worden ingediend en de uiterste datum voor de indiening ervan

6° De vermelding of al dan niet een wervingsreserve wordt vastgesteld en de duur daarvan

7° De vermelding van het contactpunt voor meer informatie over de functie, de arbeidsvoorwaarden en de selectieprocedure.

~~Bij het gebruik van een vluchtig medium als vermeld in § 2, eerste lid, 6° en 7°, bevat het vacaturebericht ten minste :~~

~~1° De naam van de betrekking~~

~~2° De vermelding of de betrekking in statutair dan wel in contractueel dienstverband vervuld wordt~~

~~3° De vermelding van het contactpunt voor nadere informatie over de functie.~~

§ 2. De bepalingen van § 1 ~~en § 2~~ zijn niet van toepassing als de aanstellende overheid bij de vacantverklaring beslist een beroep te doen op een bestaande wervingsreserve die geldig is voor de vacature.

§ 3. De bepalingen van § 1 ~~en § 2~~ zijn evenmin van toepassing als de wekelijkse prestaties van een deeltijdse betrekking in de personeelsformatie uitgebreid worden of als die betrekking omgezet wordt in een voltijdse betrekking. Als er meerdere personeelsleden deeltijds werken in een betrekking van dezelfde graad, richt de aanstellende overheid een oproep tot die personeelsleden voor de vervulling van de extra uren en maakt het zijn keuze op basis van een vergelijking van de kandidaturen na een sollicitatiegesprek of een kleine proef waarbij een rangorde wordt opgemaakt.

### **Artikel 11 wordt als volgt aangepast**

Tussen de bekendmaking van een vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens ~~14~~ **7** kalenderdagen. De dag van de bekendmaking van de vacature is niet in de termijn begrepen, de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen wel.

Als de uiterste datum op een zaterdag, zondag of feestdag valt, wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.

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

De datum van de poststempel geldt als datum van verzending.

### **Artikel 13 wordt als volgt aangepast**

**§ 2.** De kandidaten leveren het bewijs dat ze voldoen aan de diplomavereiste en/of beschikken over relevante beroepservaring uiterlijk op de ~~uiterste datum van indiening der kandidaturen.~~ **datum van aanstelling.**

## **Artikel 15 § 1 wordt al volgt aangepast**

De selecties worden uitgevoerd door een selectiecommissie.

Voor de decretale graden en de betrekkingen van het niveau A worden de selecties minstens gedeeltelijk uitbesteed aan een erkend extern selectiebureau - zoals omschreven in huidig artikel onder § 3. Het selectiebureau voert de selectie uit in overeenstemming met de rechtspositieregeling en met de opdracht.

Voor de samenstelling van de selectiecommissie gelden de volgende algemene regels :

- 1° De selectiecommissie bestaat uitsluitend uit deskundigen
- 2° Elke selectiecommissie bestaat uit ten minste 3 leden
- 3° Ten minste een derde van de leden zijn deskundigen die extern zijn aan het eigen gemeentebestuur.
- 4° De selectiecommissie bestaat uit leden van verschillend geslacht
- 5° De leden van de gemeenteraad en van het college van burgemeester en schepenen en de algemeen directeur indien hij/zij aanstellende overheid is kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in een selectieprocedure van het eigen gemeentebestuur
- 6° Bij afloop van de selectie-activiteiten beraadslaagt de selectiecommissie voltallig over het eindresultaat en het eindverslag van de kandidaten
- 7° Het hoofd van de dienst waar de kandidaat zal tewerkgesteld worden zal in elk geval deel uitmaken van de selectiecommissie, tenzij in geval van verwantschap tot in de tweede graad
- 8° De raadsleden, de schepenen, de burgemeester, de algemeen directeur indien hij/zij aanstellende overheid is en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties mogen uitsluitend als waarnemers bij de selectieproeven aanwezig zijn.  
Zij mogen niet aanwezig zijn bij het kiezen van de vragen en het delibereren over de uitslag van de selectieproeven.

## **Artikel 19 wordt als volgt aangepast**

De algemene regels voor de selectietechnieken zijn :

- a. voor functies van niveau A, B en C bevat elke selectie ten minste 2 selectietechnieken
- b. voor functies van niveau C, D en E bevat de selectie altijd een praktische proef afgestemd op de functie

- c. voor alle functies bestaat de selectie uit selectietechnieken die de algemene inzetbaarheid van de kandidaten toetsen, aangevuld met een functiespecifieke selectietechniek.

### **Artikel 22 wordt als volgt aangepast:**

De kandidaten worden van het verloop van de selectieprocedure op de hoogte gebracht.

De kandidaten worden ten minste ~~10 kalenderdagen~~ 7 kalenderdagen op voorhand geïnformeerd over de plaats waar en dag en uur waarop de eerste selectieproef wordt afgenomen. Die mededeling gebeurt per brief of e-mail.

### **Artikel 121 wordt als volgt aangepast:**

#### NIVEAU A

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau A :

#### Voor de graden van rang Ax :

##### A4a-A4b :

Van A4a naar A4b na 9 jaar schaalanciënniteit in A4a en geen negatief evaluatieresultaat.

#### Voor de graden van rang Av :

##### A1a-A2a-A3a :

9° Van A1a naar A2a na 4 jaar schaalanciënniteit in A1a en geen negatief evaluatieresultaat.

10° Van A2a naar A3a na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A2a en geen negatief evaluatieresultaat.

### **Artikel 122 tem. 125 wordt als volgt aangepast:**

#### **Artikel 122**

#### NIVEAU B

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau B :

#### Voor de graden van rang Bv :

##### B1-B2-B3 :

11° Van B1 naar B2 na 4 jaar schaalanciënniteit in B1 en geen negatief evaluatieresultaat.

12° Van B2 naar B3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2 **en geen negatief evaluatieresultaat.**

Voor de graden van rang Bx :

B4-B5 :

Van B4 naar B5 na 9 jaar schaalanciënniteit in B4 **en geen negatief evaluatieresultaat.**

### **Artikel 123**

#### NIVEAU C

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau C :

Voor een graad van rang Cv :

C1-C2-C3 :

13° Van C1 naar C2 na 4 jaar schaalanciënniteit in C1 **en geen negatief evaluatieresultaat.**

**14°** Van C2 naar C3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2 **en geen negatief evaluatieresultaat.**

Voor de graad van rang Cx :

C4-C5 :

Van C4 naar C5 na 9 jaar schaalanciënniteit in C4 **en geen negatief evaluatieresultaat.**

### **Artikel 124**

#### NIVEAU D

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau D :

Voor de graden van rang Dy :

D1-D2-D3 :

15° Van D1 naar D2 na 4 jaar schaalanciënniteit in D1 **en geen negatief evaluatieresultaat.**

**16°** Van D2 naar D3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 **en geen negatief evaluatieresultaat.**

Voor de technische hogere graden van rang Dx, waaraan de functiebeschrijving in hoofdzaak de leiding over een ploeg medewerkers verbindt, en op voorwaarde dat de functiehouder van die graad de leidinggevende opdracht ook effectief vervult

D4-D5 :

Van D4 naar D5 na 9 jaar schaalanciënniteit in D4 **en geen negatief evaluatieresultaat.**

## **Artikel 125**

### NIVEAU E

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau E :

Voor de graden van rang Ev :

E1-E2-E3 :

- 1° Van E1 naar E2 na 4 jaar schaalanciënniteit in E1 **en geen negatief evaluatieresultaat.**
- 2° Van E2 naar E3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in E1 en E2 **en geen negatief evaluatieresultaat.**

## **Artikel 127 § 3 (bevordering) wordt al volgt aangepast**

**§ 3. De aanstellende overheid brengt de personeelsleden van de interne vacature op de hoogte en doet een oproep tot kandidaatstelling met behulp van één of meerdere navermelde middelen :**

- **E-mail**
- **Intranet**
- **Interne post**
- **Affiche op de werkplaatsen**
- **Personeelsblad**
- **Brief.**

**Personeelsleden die door hun werkomstandigheden geen toegang hebben tot mail of intranet of er slechts onregelmatig toegang tot hebben, worden op de hoogte gebracht met behulp van een brief en/of affiches op de werkplaats.**

**Personeelsleden die vanwege hun afwezigheid geen kennis kunnen nemen van de vacature binnen de termijn nodig voor de indiening van de kandidaturen, worden per post op de hoogte gebracht van de vacature.**

Het vacaturebericht vermeldt :

3° De functiebenaming en de functiebeschrijving

4° De salarisschaal

5° De bevorderingsvoorwaarden

6° De selectieproeven

7° De wijze waarop de kandidaturen moeten worden ingediend en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen

8° Het interne contactpunt waar meer informatie kan worden verkregen over de vacante betrekking en over de arbeidsvoorwaarden.

De bekendmaking gebeurt via de meest geschikte communicatiekanalen en dient voor iedereen toegankelijk te zijn.

Het vacaturebericht informeert op voldoende wijze.

Tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens ~~15 kalenderdagen~~ 7 kalenderdagen. De algemeen directeur bepaalt de termijn voor de indiening van de kandidaturen rekening houdend met die algemeen geldende minimale termijn. Als met toepassing van het tweede lid de bekendmaking per post gebeurt, dan geldt de datum van de verzending per post voor alle kandidaten als datum van bekendmaking van de vacature.

#### **Artikel 129 bis wordt toegevoegd:**

Als de aanstellende overheid kiest voor een combinatie van de aanwervingsprocedure en de bevorderingsprocedure en de gelijktijdige toepassing daarvan, worden de externe en de interne kandidaten onderworpen aan dezelfde selectieproeven. Interne kandidaten leggen dan de selectietechnieken voor aanwerving af. Eventuele schriftelijke kennisproeven met dezelfde inhoud worden op hetzelfde tijdstip afgenomen.

De combinatie van een aanwervingsprocedure en een bevorderingsprocedure resulteert in een bindende rangschikking van interne en externe kandidaten.

#### **Artikel 138 (interne mobiliteit) wordt als volgt aangepast**

De aanstellende overheid brengt de personeelsleden van de interne vacature op de hoogte en doet een oproep tot kandidaatstelling met behulp van één of meerdere navermelde middelen :

- E-mail



- Intranet
- Interne post
- Affiche op de werkplaatsen
- Personeelsblad
- Brief.

Personeelsleden die door hun werkomstandigheden geen toegang hebben tot mail of intranet of er slechts onregelmatig toegang tot hebben, worden op de hoogte gebracht met behulp van een brief en/of affiches op de werkplaats. Personeelsleden die vanwege hun afwezigheid geen kennis kunnen nemen van de vacature binnen de termijn nodig voor de indiening van de kandidaturen, worden per post op de hoogte gebracht van de vacature.

Het vacaturebericht vermeldt :

- 9° De functiebenaming en de functiebeschrijving
- 10° De salarisschaal
- 11° De voorwaarden
- 12° De selectieproeven
- 13° De wijze waarop de kandidaturen moeten worden ingediend en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen
- 14° Het interne contactpunt waar meer informatie kan worden verkregen over de vacante betrekking en over de arbeidsvoorwaarden.

De bekendmaking gebeurt via de meest geschikte communicatiekanalen en dient voor iedereen toegankelijk te zijn.

Het vacaturebericht informeert op voldoende wijze.

Tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens 7 kalenderdagen 15 kalenderdagen. De algemeen directeur bepaalt de termijn voor de indiening van de kandidaturen rekening houdend met die algemeen geldende minimale termijn. Als met toepassing van het tweede lid de bekendmaking per post gebeurt, dan geldt de datum van de verzending per post voor alle kandidaten als datum van bekendmaking van de vacature.

De datum van de verzending van de kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend. Voor de datum van verzending geldt, naargelang van het geval, de datum van de poststempel, van het faxbericht of van het mailbericht.

De datum van de afgifte van de kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend. Bij afgifte wordt de kandidatuur voor ontvangst getekend. De

datum van ondertekening voor ontvangst wordt beschouwd als de datum van indiening van de kandidatuur.

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

### Stemming

Aantal ja stemmen	6	Andy Veeckman, Hannelore Blondeel, Philippe Rassalle, Joachim Jonckheere, Luc Delancker, Dannie Welvaert
Aantal nee stemmen	0	
Aantal onthoudingen	0	

### Besluit

De raad van bestuur gaat akkoord met bovenstaande wijzigingen in de rechtspositieregeling van het MMP1917.

Namens de Raad van Bestuur,

Secretaris  
(get) D. Manhaeve

Voorzitter Raad van Bestuur  
(get) J. Jonckheere

VOOR EENSLUIDEND UITTREKSEL

Secretaris



Getekend door  
Debbie Manhaeve  
Datum: 2022.09.22  
07:56:38 +02:00

D. Manhaeve

Voorzitter Raad van Bestuur



Getekend door  
Joachim Jonckheere  
Datum: 2022.09.22  
07:41:52 +02:00

J. Jonckheere