

# VVSG-voorbeeld bij de aanstelling door de gemeenteraad van een algemeen directeur (resp. financieel directeur) ten gevolge van de inwerkingtreding van het decreet lokaal bestuur

---

Marijke De Lange 01.02.2018

---

## Leeswijzer

Het voorbeeld hieronder vertrekt van de situatie dat op de datum van inwerkingtreding van de overgangsbepalingen voor het ambt van algemeen directeur en financieel directeur in het Decreet Lokaal Bestuur – deze overgangsbepalingen treden in werking op de tiende dag na publicatie in het Belgisch Staatsblad – twee secretarissen (resp. financieel beheerders) in dienst zijn die de gemeente, respectievelijk het OCMW bedienen, of als slechts één van beide functies ingevuld is. In technische termen spreekt men over de situatie zoals bedoeld in artikel 583 §1 en §2 Decreet Lokaal Bestuur.

Volledigheidshalve vermelden we dat het Decreet Lokaal Bestuur nog twee andere situaties regelt:

1. Op de datum van inwerkingtreding van de overgangsbepalingen van het genoemde Decreet is er één titularis die het ambt van secretaris (resp. financieel beheerder) bij gemeente en OCMW uitoefent (met toepassing van art. 76 §3 Gemeentedecreet of art. 75 §3 OCMW-decreet via een beheersovereenkomst of omdat hij of zij zowel door de gemeenteraad als door de OCMW-raad is aangesteld). In dat geval wordt hij of zij *van rechtswege* de algemeen directeur (resp. financieel directeur) (art. 581, eerste en tweede lid Decreet Lokaal Bestuur).
2. Bij vacature van het ambt van secretaris (resp. financieel beheerder) in de gemeente en in het OCMW stelt de gemeenteraad de algemeen directeur (resp. financieel directeur) aan na een aanwervings- en/of bevorderingsprocedure. In dat geval kan het voorbeeld hieronder ook houvast bieden (zie onder meer ook de opmerkingen in de rand). (artikel 582, eerste en tweede lid Decreet Lokaal Bestuur).

Het voorbeeld hieronder hebben we voor de eenvoud alleen uitgewerkt voor de algemeen directeur. Uiteraard kan het ook dienen voor de aanstelling van een financieel directeur, met dit verschil dat als voor de aanwervingsprocedure zou gekozen worden, het financieel-economisch inzicht van de kandidaten getoetst moet worden en de aanstelling van een extern bureau niet verplicht is (artikel 24 §2 Rechtspositiebesluit 7 december 2007).

## **VOORBEELD AANSTELLINGSBESLUIT ALGEMEEN DIRECTEUR GEMEENTERAAD**

Aanstellingsbesluit	Toelichting bij dit VVSG-voorbeeld van aanstellingsbesluit
<p>Uittreksel uit de notulen van de gemeenteraad.  Besloten vergadering van... , punt nr. ... (aan te vullen)  Gemeente XX</p>	
<p><u>Aanwezig:</u> ... (in te vullen)</p>	
<p><u>Onderwerp:</u> Aanstelling algemeen directeur</p>	
<p><b>Context</b>  Het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 voorziet in een gezamenlijke ambtelijke leiding van gemeente en OCMW. Volgens dat decreet zijn er op de datum van inwerkingtreding van de overgangsbepalingen van het genoemde decreet drie situaties mogelijk:  Als het ambt van secretaris bij gemeente en OCMW op die datum door één persoon wordt ingevuld, wordt deze van rechtswege algemeen directeur en is geen beslissing van de gemeenteraad nodig.  Als het ambt bij gemeente en OCMW op die datum vacant is, stelt de gemeenteraad de algemeen directeur aan na een aanwervings- en of bevorderingsprocedure.  Als er één of als beide secretarissen van gemeente en OCMW op die datum in dienst zijn, kiest de gemeenteraad ofwel om het ambt in te vullen na een beperkte oproep tot deze titularissen, ofwel om het ambt open te verklaren en een</p>	

aanwervings- en of bevorderingsprocedure op te starten. Uiterlijk op 1 augustus 2018 moet de gemeenteraad in principe een algemeen directeur aanstellen.

De gemeenteraad stelt de salarisschaal van de algemeen directeur vast maar het gaat om een gebonden bevoegdheid: de raad kan niet anders dan te vertrekken van de salarisschaal van de secretaris van de gemeente, zoals die werd vastgesteld bij gemeenteraadsbeslissing van XX (datum toevoegen) met toepassing van artikel 122 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007, houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, vermeerderd met 30%.

Wat de eedaflegging van de algemeen directeur betreft merkt de gemeenteraad op dat hierover in het jaar 2018 geen specifieke regels bestaan. Enerzijds is artikel 77 Gemeentedecreet niet meer van toepassing. Volgens dat artikel moet de *gemeentesecretaris* de eed afleggen vooraleer hij het ambt opneemt. Anderzijds kan de gemeenteraad pas toepassing maken van artikel 163, eerste lid Decreet

<p>Lokaal Bestuur vanaf de inwerkingtreding van het artikel op 1 januari 2019 (artikel 609, eerste lid Decreet Lokaal Bestuur).</p> <p>Aangezien geen enkel artikel de specifieke eedaflegging van de algemeen directeur in het jaar 2018 oplegt, geldt enkel artikel 106 Gemeentedecreet (dat een eedaflegging voor alle gemeentepersoneel oplegt). (Een eedaflegging in handen van de voorzitter van de gemeenteraad in openbare zitting is uiteraard ook niet verboden, maar dat kan dan in openbare vergadering op een zelf gekozen tijdstip).</p>	
<p><b>Juridische grondslag</b></p> <p>Artikel 583 §1, eerste en derde lid Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017, BS <b>XX</b> (aan te vullen) waarvan het genoemde artikel op <b>XX</b> (tiende dag na publicatie) in werking getreden is (over de invulling van het ambt van algemeen directeur als er twee secretarissen in dienst zijn die de gemeente, respectievelijk het OCMW bedienen, of als slechts één van beide functies ingevuld is).</p> <p>Artikel 588 §1, eerste lid Decreet Lokaal Bestuur dat op <b>XX</b> (tiende dag na publicatie in het BS) in werking is getreden (over de vaststelling van de salarisschaal van de algemeen directeur)</p> <p>Artikel 28 Gemeentedecreet (besloten vergadering).</p> <p>Artikel 35 §2 Gemeentedecreet (geheime stemming).</p>	<p><i>Het organogram wijzigt aangezien het nieuwe ambt van algemeen directeur wordt toegevoegd en het ambt van gemeentesecretaris geschrapt wordt.</i></p> <p><i>De personeelsformatie wijzigt aangezien het nieuwe ambt van algemeen directeur wordt toegevoegd en het ambt van gemeentesecretaris geschrapt wordt.</i></p> <p><i>Overleg met de vakorganisaties over de personeelsformatie is niet verplicht aangezien de wijziging aan de personeelsformatie wordt opgelegd door het Decreet Lokaal Bestuur. Over dit Decreet werd al onderhandeld in het Vlaamse Comité C1.</i></p>

<p>Artikel 36 Gemeentedecreet (afzonderlijke stemming voor aanstellingen).</p> <p>Artikel 43 §1, artikel 57 §2 en artikel 75 van het Gemeentedecreet (organogram).</p> <p>Artikel 43 §1, artikel 57 §2 en artikel 103 Gemeentedecreet (personeelsformatie).</p>	
<p>De gemeente- en OCMW-secretaris hebben bewezen dat ze beiden het ambt van algemeen leidinggevende van de gemeente resp. het OCMW op professionele wijze uitoefenen. Om die reden heeft de gemeenteraad van <b>XX</b> (datum invullen) besloten om naar hen beide een beperkte oproep tot kandidaatstelling binnen 30 dagen te doen om het ambt van algemeen directeur in te vullen.</p> <p>Op die datum heeft de gemeenteraad ook de functiebeschrijving vast gesteld.</p>	<p><i>Als het ambt van secretaris van de gemeente en/of van het OCMW ingevuld is op de datum van inwerkingtreding van het Decreet Lokaal Bestuur (= op de tiende dag na publicatie in het Belgisch Staatsblad) kan de gemeenteraad er ook voor kiezen om het ambt van algemeen directeur bij bevordering en/of bij aanwerving open te verklaren.</i></p> <p><i>Wil de gemeenteraad in dat geval ook de secretaris van het OCMW de kans geven om zich kandidaat te stellen voor het ambt van algemeen directeur, dan kan ze de procedure niet beperken tot de bevorderingsprocedure maar moet ze (ook) voor de aanwervingsprocedure kiezen.</i></p> <p><i>Kiest de gemeenteraad voor de aanwervingsprocedure, dan moet de kandidaat houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A, en bevat de selectieprocedure ten minste een test die de managements- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst. De test wordt afgenomen door een extern selectiebureau (art. 24 §1 Rechtspositiebesluit 7 december 2007).</i></p> <p><i>Gaat het om de aanstelling van een financieel directeur en kiest de gemeenteraad voor de aanwervingsprocedure, dan moet het financieel-economisch inzicht van de kandidaten getoetst worden en is de</i></p>

	<p><i>aanstelling van een extern bureau niet verplicht (art. 24 §2 van het genoemde besluit).</i></p> <p><i>Een functiebeschrijving is niet verplicht maar aangewezen. Daarbij kan men zich laten inspireren door de functiebeschrijving van secretaris van gemeente en OCMW. Jobpunt Vlaanderen werkt aan een voorbeeld.</i></p>
<p>De termijn van 30 dagen begon te lopen vanaf de dag volgend op de dag van de oproepingsbrief en liep af op <b>XX</b> (datum invullen). Er is toen gebleken dat beide titularissen zich kandidaat hebben gesteld.</p>	<p><i>Als blijkt dat slechts één titularis zich kandidaat heeft gesteld wordt deze van rechtswege aangesteld als algemeen directeur. In dat geval neemt de gemeenteraad geen beslissing. Mocht er tussen de titularissen onderling (al dan niet samen met het schepencollege en/of de OCMW-raad) een lokaal akkoord afgesloten zijn, dan wordt hiervan best melding gemaakt. Het gaat immers om informatie waarover de gemeenteraad moet kunnen beschikken.</i></p>
	<p><i>Men zou de vraag kunnen stellen wat bedoeld wordt met de decretale verplichting om de algemeen directeur aan te stellen na een systematische vergelijking van de titels en verdiensten.</i></p> <p><i>Volgens ons kan het begrip 'titels en verdiensten' ruim gelezen worden. Het is niet uitgesloten dat de gemeenteraad nog selectie-onderdelen toevoegt zoals een assessment. Soms heeft de gemeenteraad twee min of meer gelijkwaardige kandidaten en dan moet het bestuur een objectieve basis hebben om de keuze te maken. Die objectieve basis is niet te herleiden tot wat in het CV staat. Veel besturen zullen rekenschap moeten afleggen (tegenover de</i></p>

	<p><i>niet-gekozen titularis, tegenover de rest van het personeel, tegenover de oppositie) over de gemaakte keuze. Dat kan men dan correct doen door een selectieprocedure in te voeren, bijv. met de hulp van externe deskundigen (die daarin getraind zijn en ervaring hebben).</i></p> <p><i>Het lijkt ons een prerogatief van de aanstellende overheid (de gemeenteraad) te zijn dat ze het profiel kan aanscherpen (en bijv. te focussen op relationele vaardigheden eerder dan op inhoudelijke expertise) en de titularissen kan uitnodigen om hun competenties via een selectieproef aan te tonen.</i></p> <p><i>In andere gevallen liggen de kaarten duidelijk zodat een uitgebreide procedure niet nodig is. Vaak zal dan slechts één secretaris zich kandidaat gesteld hebben.</i></p>
<p>Beide kandidaten komen op het eerste gezicht allebei in aanmerking om het ambt van algemeen directeur uit te oefenen.</p> <p>Het loutere curriculum vitae van de betrokkenen geeft onvoldoende informatie om te beslissen wie van beiden het best in aanmerking komt. Eventuele ontbrekende inhoudelijke of technische kennis over de specificiteit van de gemeentelijke werking en organisatie of over de werking en organisatie van het OCMW, kan al doende aangeleerd worden en is geen doorslaggevend criterium.</p> <p>Evenmin is het aantal jaren ervaring of de diploma's doorslaggevend.</p>	<p><i>Deze overwegingen en motieven schrappen en/of aanpassen aan de gevolgde procedure (beperkte oproep tot de titularissen, dan wel de aanwervings- en/of bevorderingsprocedure).</i></p>
<p>Aangezien de gemeenteraad van mening is dat de nieuwe algemeen</p>	<p><i>Formulering ev. aanpassen en/of aanvullen als men een ander profiel voor ogen heeft</i></p>

<p>directeur vooral een <i>people manager</i> moet zijn en het ontbreken van deze kwaliteiten minder makkelijk te remediëren is, heeft de gemeenteraad op <b>XX</b> (<i>datum invullen</i>) beslist (1) om de keuze tussen beide kandidaten te laten afhangen van het slagen in een assessment dat peilt naar de managements- en leiderschapskwaliteiten van een algemeen directeur met een eindverantwoordelijkheid over <b>XX</b> (<i>aanvullen</i>) personeelsleden en/of een budget van <b>XX</b> euro (<i>aanvullen</i>) en (2) een extern bureau aan te stellen, <b>XX</b> (<i>naam bureau invullen</i>).</p>	<p><i>en/of specifieke competenties belangrijk vindt.</i></p> <p><i>Om een assessment toe te voegen aan de selectieprocedure moet de lokale rechtspositieregeling niet gewijzigd worden maar mogen er geen tegenstrijdige regels in de lokale rechtspositieregeling staan. Indien dat toch het geval is moeten deze regels aangepast of geschrapt worden en moet men onderhandelen met de vakorganisaties.</i></p>
<p>Het assessment werd afgenomen op <b>XX</b> (<i>datum invullen</i>). De resultaten daarvan zijn <b>in bijlage</b> te vinden.</p>	<p><i>Schrappen indien niet van toepassing.</i></p>
<p>Aangezien de secretaris niet van rechtswege in het ambt van algemeen directeur wordt aangesteld en het ambt van algemeen directeur statutair is, wordt de betrokkene aangesteld met een proeftijd.</p> <p><i>OF (schrappen wat niet past)</i></p> <p>Aangezien de secretaris niet van rechtswege in het ambt van algemeen directeur wordt aangesteld en het ambt van algemeen directeur contractueel wordt ingevuld, kan er geen proeftijd worden opgelegd.</p>	<p><i>Wanneer de secretaris of financieel beheerder als algemeen directeur resp. financieel directeur wordt aangesteld 'met behoud van dienstverband' (cf. situaties geregeld in artikel 581 en sommige situaties geregeld in artikel 583 DLB) is er in principe geen proeftijd, tenzij de betrokkene in een lopende proeftijd zou zijn.</i></p> <p><i>In alle andere gevallen moet er een proeftijd zijn bij een statutaire aanstelling en kan er géén proeftijd zijn bij een contractuele aanstelling.</i></p>
<p><b>Stemming</b></p> <p>De gemeenteraad gaat over tot de geheime stemming. Die geeft volgende uitslag:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Aantal deelnemers aan de stemming</li> </ul>	<p><i>De beslissing wordt genomen bij volstrekte meerderheid van stemmen. Bij staking van stemmen heeft de jongste kandidaat de voorkeur.</i></p>



<ul style="list-style-type: none"> <li>o Aantal blanco stemmen en onthoudingen</li> <li>o Aantal ongeldig uitgebrachte stemmen</li> <li>o Aantal geldig uitgebrachte stemmen</li> </ul> <p>Mevrouw/mijnheer (<i>schrappen wat niet past</i>) <input type="checkbox"/> (naam invullen) krijgt ... ja-stemmen en ... neen-stemmen.</p> <p>Mevrouw/mijnheer (<i>schrappen wat niet past</i>) <input type="checkbox"/> (naam invullen) krijgt ... ja-stemmen en ... neen-stemmen.</p>	
<p>DE GEMEENTERAAD BESLUIT:</p> <p><b>Enig artikel.</b></p> <p>Mevrouw/mijnheer (<i>schrappen wat niet past</i>) <input type="checkbox"/> (naam invullen) wordt aangesteld als algemeen directeur op proef (<i>'op proef' schrappen als de functie contractueel wordt ingevuld</i>) van de gemeente en het OCMW. Deze beslissing gaat in vanaf <input type="checkbox"/> (datum invullen).</p> <p>De salarisschaal van de algemeen directeur is de salarisschaal van de secretaris van de gemeente, vermeerderd met 30%.</p> <p>In de personeelsformatie en het organogram wordt het ambt van gemeentesecretaris geschrapt. Het ambt van algemeen directeur wordt toegevoegd.</p>	<p><i>Eventueel in bijlage toevoegen wat de salarisschaal van de algemeen directeur voor deze gemeente (dus op basis van het bevolkingscijfer) inhoudt.</i></p>
	<p><i>De gemeenteraad kan beslissen om de niet-aangestelde secretaris op te nemen in een werfreserve van bepaalde duur, met toepassing van artikel 589 §3 Decreet Lokaal Bestuur.</i></p>

	<p><i>Aangezien over de aanstelling van kandidaten al een aparte stemming moet gebeuren (waarvoor we hier een voorbeeld van aanstellingsbeslissing hebben opgemaakt) stellen we voor om over de eventuele aanleg van een wervingsreserve een aparte beslissing te nemen.</i></p> <p><i>Dat zou dan als volgt kunnen gemotiveerd worden:</i></p> <p><i>“Aangezien uit de uitslag van het assessment blijkt dat mevrouw/mijnheer (schrappen wat niet past) XX (in te vullen) weliswaar niet als beste van beide kandidaten uit het assessment gekomen is, maar ook geschikt wordt geacht voor de functie van algemeen directeur, is het aangewezen de niet als algemeen directeur aangestelde secretaris op te nemen in een werfreserve van bepaalde duur.”</i></p> <p><i>De beslissing zelf zou dan als volgt kunnen geformuleerd worden:</i></p> <p><i>“Artikel ...</i></p> <p><i>De gemeenteraad beslist om mevrouw/mijnheer (schrappen wat niet past) XX (hier de naam van de niet als algemeen directeur aangestelde secretaris invullen) op te nemen in een werfreserve voor het ambt van algemeen directeur. Deze werfreserve is geldig tot XX (einddatum invullen).”</i></p>
<p>Namens de gemeenteraad,</p> <p>De gemeenteraadsvoorzitter</p> <p>De waarnemend gemeentesecretaris (handtekeningen + datum + plaats).</p>	

