

---

## Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Notulen van de zitting van dinsdag 13 juni 2023

Aanwezig:

Verontschuldigd: /

Afwezig: /

De voorzitter opent de vergadering om u.

---

**OPENBAAR**

---

### Punt 1. Administratieve organisatie

#### 1.1. 2023/OCMW/018 - Jaarrekening 2022 en rapportering organisatiebeheersing: vaststelling deel OCMW.

---

De raad,

##### **Op grond van overwegingen, zowel feitelijk als juridisch:**

Jaarlijks wordt een geïntegreerde rekening voor gemeente en OCMW opgemaakt die moet worden vastgesteld voor 30 juni van het boekjaar dat volgt op het jaar waarop de rekening betrekking heeft. Het komt de raad voor maatschappelijk welzijn toe haar deel van de jaarrekening vast te stellen.

De jaarrekening 2022 en bijhorende documentatie werden opgemaakt en ingediend door de algemeen en financieel directeur. De jaarrekening bestaat uit de beleidsevaluatie, de financiële nota en een toelichting. De documentatie werd opgenomen in een aparte bundel.

De beleidsevaluatie van de jaarrekening geeft het beleid weer dat de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn gedurende het boekjaar hebben gevoerd en evalueert de beleidsdoelstellingen en de mate waarin ze zijn bereikt.

De financiële nota van de jaarrekening geeft de financiële gevolgen van het gevoerde beleid weer.

De toelichting van de jaarrekening bevat alle informatie over de verrichtingen in het ontwerp van jaarrekening die relevant is voor de raadsleden om met kennis van zaken een beslissing te kunnen nemen. Ze bevat minstens informatie over de schulden en de financiële risico's.

De jaarrekening werd door de raadscommissie Algemene Zaken en Financiën besproken in haar vergadering van 1 juni 2023.

In het MAT van 11 mei en 1 juni II. werd gunstig advies verleend.

In een apart document 'Terugblik op 2022 in cijfers' wordt gerapporteerd over de blikvangers van het jaar.

De rapportering met betrekking tot de organisatiebeheersing bevat de acties die ondernomen werden om de vooropgestelde risico's in het plan organisatiebeheersing 2020-2025 aan te pakken.

1/26

**Verwijzend naar volgende wettelijke, decretale of reglementaire bepalingen:**

De wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motiveringsplicht van bestuurshandelingen, en latere wijzigingen;

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, en latere wijzigingen;

Het besluit van de Vlaamse Regering van 30 maart 2018 over de beleids- & beheerscyclus van de lokale en provinciale besturen (BVR BBC);

Het ministerieel besluit van 26 juni 2018 tot vaststelling van de modellen en nadere voorschriften van de beleidsrapporten, de rekeningenstelsels en de digitale rapportering van de beleids- & beheerscyclus van de lokale en provinciale besturen (MB BBC).

**Verwijzend naar volgende eerdere beslissingen:**

Het besluit van de OCMW-raad van 16 december 2019 tot vaststelling van het meerjarenplan 2020-2025 'Anzegem morgen' deel gemeente;

Het besluit van de gemeenteraad van 16 december 2019 betreffende de integrale goedkeuring, incl deel OCMW, van het meerjarenplan 2020-2025 'Anzegem morgen';

Het besluit van de OCMW-raad van 16 december 2020 betreffende de aktenaam van het plan organisatiebeheersing 2020-2025;

Het besluit van de OCMW-raad van 8 juni 2021 tot vaststelling van de jaarrekening 2020 deel OCMW en rapportering organisatiebeheersing;

Het besluit van de gemeenteraad van 8 juni 2021 betreffende de goedkeuring van het deel jaarrekening van het OCMW met als gevolg de definitieve vaststelling gezamenlijke jaarrekening 2020.

Het besluit van de OCMW-raad van 14 juni 2022 tot vaststelling van de jaarrekening 2021 deel OCMW en rapportering organisatiebeheersing;

Het besluit van de gemeenteraad van 14 juni 2022 betreffende de goedkeuring van het deel jaarrekening van het OCMW met als gevolg de definitieve vaststelling gezamenlijke jaarrekening 2021.

**BESLUIT**

**Art.1:** Het deel van het OCMW in de jaarrekening 2022 wordt vastgesteld;

Het budgettaire resultaat 2022 wordt vastgesteld met volgende eindcijfers:

	<b>JAARREKENING 2022</b>	<b>MEERJARENPLAN</b>
<b>EXPLOITATIESALDO</b>	<b>3.975.527</b>	<b>1.864.319</b>
Ontvangsten	23.686.320	22.901.892
Uitgaven	19.710.793	21.037.573
<b>INVESTERINGSSALDO</b>	<b>-2.934.744</b>	<b>-11.120.619</b>
Ontvangsten	566.068	1.109.344
Uitgaven	3.500.812	12.229.963
<b>SALDO EXPLOITATIE EN INVESTERINGEN</b>	<b>1.040.783</b>	<b>-9.256.300</b>
<b>FINANCIERINGSSALDO</b>	<b>-1.283.528</b>	<b>-1.213.945</b>
Ontvangsten	564.089	667.115
Uitgaven	1.847.617	1.881.060

<b>BUDGETTAIR RESULTAAT VAN HET BOEKJAAR</b>	<b>-242.745</b>	<b>-10.470.245</b>
Gecumuleerd budgettair resultaat vorig boekjaar	17.642.131	17.642.131
<b>GECUMULEERD BUDGETTAIR RESULTAAT</b>	<b>17.399.386</b>	<b>7.171.886</b>
<b>BESCHIKBAAR BUDGETTAIR RESULTAAT</b>	<b>17.399.386</b>	<b>7.171.886</b>
<b>AUTOFINANCIERINGSMARGE</b>	<b>2.266.796</b>	<b>148.259</b>

**Art.2:** De balans (per 31 december 2022) wordt vastgesteld met volgende eindcijfers:

<b>ACTIVA</b>	<b>101.961.987</b>	<b>PASSIVA</b>	<b>101.961.987</b>
Vlottende activa	25.299.683	Schulden	26.838.324
Vaste activa	76.662.303	Nettoactief	75.123.662

**Art.3:** De staat van opbrengsten en kosten vast te stellen met volgende eindcijfers:

<b>KOSTEN</b>	<b>22.393.920</b>	<b>OPBRENGSTEN</b>	<b>24.283.727</b>
Operationele kosten	22.162.015	Operationele opbrengsten	23.555.602
Financiële kosten	231.905	Financiële opbrengsten	728.126
Overschot van het boekjaar	1.889.807		
Operationeel overschot	1.393.586		
Financieel overschot	496.221		

**Art.4:** Kennis te nemen van het verslag 'Terugblik op 2022 in cijfers' waarin gerapporteerd over de blikvangers van het jaar;

**Art.5:** Kennis te nemen van de rapportering met betrekking tot de ondernomen acties in het kader van de organisatiebeheersing;

**Art.6:** De toezichthoudende overheid wordt van de bekendmaking van dit besluit op de hoogte gebracht overeenkomstig artikel 330 van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur en latere wijzigingen;

**Art.7:** Dit besluit wordt bekendgemaakt op de webtoepassing van de gemeente overeenkomst artikel 286 en 287 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen.

## **1.2. 2022/OCMW/040 - Notulen en zittingsverslag raadszitting van 9 mei 2023: goedkeuring.**

De raad,

### **BESLUIT**

**Art.1:** De notulen- en zittingsverslag van van de OCMW-raad van 9 mei 2023 eenparig goed te keuren.

### 1.3. 2023/OCMW/021 - Beheersovereenkomst tussen gemeente en OCMW: goedkeuring aanpassing (klokkenluidersregeling en informatieveiligheid).

---

De raad,

#### Op grond van overwegingen, zowel feitelijk als juridisch:

Het Decreet Lokaal Bestuur vertrekt van het principe dat gemeente- en OCMW-personeel verregaand met elkaar samenwerken, al blijven gemeente en OCMW twee aparte werkgevers. Beide besturen kunnen gebruik maken van elkaars diensten en beroep doen op elkaars personeel en sluiten daarvoor een beheersovereenkomst af. Een beheersovereenkomst is nodig bij delegatie van gemeentelijke bevoegdheden aan een OCMW-personeelslid of bij delegatie van OCMW-bevoegdheden aan een gemeentepersoneelslid (kruiselingse delegatie).

De raden keurden op 10 september 2019 een beheersovereenkomst goed met o.a. bepalingen die de aanstellende overheid en de algemeen directeur toelaten gezamenlijke sollicitatieprocedures te voeren en gemeenschappelijke werfreserves aan te leggen, gebruik te maken van elkaars diensten, beroep te doen op elkaars personeel, en diverse ambtelijke kruiselingse delegaties mogelijk te maken.

Op 18 november 2022 heeft de Vlaamse regering een wijziging aan het Bestuursdecreet goedgekeurd die de **klokkenluidersregeling** verscherpt (invoering Europese regelgeving). Klokkenluiders zijn personen die in het kader van een werkrelatie inbreuken vaststellen en die inbreuken melden. Voor de lokale besturen zijn het enkel de eigen personeelsleden die een melding kunnen maken bij het interne meldkanaal. Anderen die een werkrelatie hebben met het lokale bestuur (consultants, leveranciers, sollicitanten, enz.) kunnen alleen een melding maken bij het bevoegde externe meldkanaal. Burgers kunnen de klachtenregeling volgen, waarbij een klacht kan gaan over een handeling of de werking van een overheidsinstantie.

Alle inbreuken op wetgeving of regelgeving kunnen voorwerp uitmaken van klokkenluidersmelding. Dit is een handeling of nalatigheid die onrechtmatig is, of het doel of de toepassing van regelgeving ondermijnt. De Europese Klokkenluidersrichtlijn wil mensen die overtredingen en misbruiken aanklagen beschermen tegen de negatieve gevolgen van de melding. De lidstaten moe(s)ten die Richtlijn wel omzetten in eigen regels. Vlaanderen deed dat intussen met een decreet dat van toepassing is voor de Vlaamse overheid en de lokale besturen. Het decreet werd op 18 november goedgekeurd in het Vlaamse parlement en verscheen al op 1 december 2022 in het Belgisch Staatsblad. Alle lokale besturen in Vlaanderen moeten beschikken over een meldpunt waar personeelsleden misbruiken en overtredingen van regelgeving kunnen melden. Dat meldpunt zit, volgens het decreet, bij het hoofd van het personeel (in gemeenten en OCMW 's dus bij de algemeen directeur), maar die kan het wel delegeren. Omwille van de strenge vereisten inzake gegevensbescherming, wordt er aanbevolen om de rol van intern meldkanaal slechts aan een beperkt aantal personen toe te kennen. Gemeente en OCMW kunnen ervoor opteren om een gezamenlijk intern meldpunt op te richten. Het delen van een gezamenlijk meldpunt moet dan worden opgenomen in de beheersovereenkomst die tussen beide entiteiten is afgesloten. Artikel 196 DLB bepaalt dat tussen de gemeente en het OCMW een beheersovereenkomst kan worden afgesloten over het gemeenschappelijk gebruik van elkaars diensten, er beroep kan gedaan worden op elkaars personeel en kruiselingse beslissings- en ondertekeningsbevoegdheid kan ingesteld worden. Om beroep te kunnen doen op een gezamenlijk intern meldpunt, dient dit eveneens te worden opgenomen in deze beheersovereenkomst. Op die manier kunnen personeelsleden van gemeente of OCMW fungeren als intern meldpunt voor beide entiteiten, moet er maar 1 gezamenlijk register worden voorzien, enz.

Daarnaast werd gekeken om het onderdeel rond **informatieveiligheid** up te te daten.

Het voorgelegde ontwerp van aanpassing beheersovereenkomst werd behandeld in:

- de werkgroep (huishoudelijk reglement/deontologische code) van 24 april 2023

- het managementteam van 11 mei 2023
- het Bijzonder Comité Sociale Dienst van 11 mei 2023.
- het hoog overlegcomité en bijzonder onderhandelingscomité van 25 mei 2023.

**Verwijzend naar volgende wettelijke, decretale of reglementaire bepalingen:**

Decreet Lokaal Bestuur, inzonderlijk artikel 196

artikel 196 § 2 houdende dat een beheersovereenkomst gesloten kan worden tussen de gemeente en het OCMW over het gemeenschappelijk gebruik van elkaars diensten

het decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 en de nog niet opgeheven bepalingen van het OCMW-decreet van 19 december 2008

de Organieke Wet op de OCMW's van 8 juli 1976;

Decreet van 18/11/2022 tot wijziging van het provinciedecreet, het decreet over het lokaal bestuur en het Bestuursdecreet wat betreft klokkenluiders

**Verwijzend naar volgende eerdere beslissingen:**

De gemeenteraadsbeslissing van 22 december 2015 houdende goedkeuring beheersovereenkomst gemeente/OCMW aangepast door de gemeenteraad op 17 mei 2016

De OCMW-raadsbeslissing van 17 december 2015 houdende goedkeuring beheersovereenkomst gemeente/OCMW

Besluit gemeenteraad van 10 september 2019 inzake goedkeuring beheersovereenkomst tussen gemeente en OCMW

Besluit OCMW-raad van 10 september 2019 inzake goedkeuring beheersovereenkomst tussen gemeente en OCMW

**BESLUIT**

**Art. 1:** de bestaande beheersovereenkomst afgesloten tussen gemeente en OCMW, goedgekeurd op 10 september 2019, aan te passen als volgt vanaf heden:

**1/ Inleiding**

Gemeente en OCMW zijn complementaire besturen actief binnen hetzelfde territorium.

De doelstelling van beide besturen is een zo goed mogelijk functionerende organisatie tot stand te brengen om de meeste efficiënte dienstverlening aan de bevolking te bieden en te garanderen. De nood aan integraal besturen met meer bestuurskracht, de financiële beperkingen en de mogelijkheden tot efficiëntiewinst via schaalvoordelen en verminderde overheadkosten brengen beide besturen dicht bij elkaar.

Het Decreet Lokaal Bestuur (art. 40 en art. 77) bepaalt de bevoegdheden van de gemeenteraad en OCMW-raad. In deze context is het dan ook aangewezen verder uitvoering te geven aan de mogelijkheden tot samenwerking die het meest mogelijkheden tot efficiëntieverhoging en organisatieversterking met zich meebrengen, rekening houdend met de eigen specificiteit en de gezamenlijk vastgestelde doelstellingen.

**2/ Domeinen van samenwerking**

Om de efficiëntie van de dienstverlening te verhogen, wensen de gemeente en het OCMW alle ondersteunende diensten die voor beide organisaties gelijklopen, samen te brengen en uit te bouwen als gemeenschappelijke diensten.

Zo ontstaan synergieën op vlak van : financiën, (inzet) personeel, secretariaat, ICT en communicatie, klachtenbehandeling, patrimonium, preventie en bescherming op het werk, informatieveiligheid, gemeenschappelijke administratieve processen, geïntegreerd meerjarenplan, ....

De gemeenschappelijke diensten worden gecoördineerd, aangestuurd en gestructureerd in de gemeente. Het OCMW kan zich aldus sterker focussen op zijn sociale opdracht. Er is één financieel directeur, één algemeen directeur en één eengemaakt managementteam. Deze worden bijgestaan door de diensthoofden en de beleidsondersteunende diensten. Alle diensten van gemeente en OCMW worden gegroepeerd onder clusters die los staan van de klassieke scheiding tussen gemeente en OCMW. Het OCMW kan prioritair gebruik maken van materialen en diensten van de gemeente, alsook omgekeerd. Naargelang de nood of opportuniteit, kan, mits toestemming van het college van burgemeester en schepenen/vast bureau gebruik gemaakt worden van elkaars budgetten. Beide besturen komen maximaal als één geheel "lokaal bestuur Anzegem" naar buiten.

### **3/ De inhoudelijke taakverdeling tussen gemeente en OCMW**

Het Decreet Lokaal Bestuur (art. 40 en art. 77) bepaalt de bevoegdheden van de gemeenteraad en OCMW-raad.

### **4/ Dienstverlening**

Beide besturen streven naar een gezamenlijke, liefst zo centraal mogelijke huisvesting van alle diensten in combinatie met een uitgewerkt persoonlijk, nabij en digitaal dienstverleningsconcept.

### **5/ Personeel**

§1. De personeelsleden van gemeente en OCMW worden aangestuurd door de algemeen directeur, bijgestaan door cluster- en diensthoofden. Personeelsleden van het OCMW kunnen ingezet worden binnen de gemeente en omgekeerd.

§2. Door de deontologische code (bijlage bij RPR) te onderschrijven, wordt het gemeentelijk en OCMW-personeel ertoe gehouden discreet om te gaan met de gegevens van de beide organisaties.

Indien men niet geautoriseerd is om kennis te hebben van of toegang te hebben tot persoonlijke gegevens van dossiers betreffende individuele dienstverlening van het OCMW of gemeente tracht men zichzelf nooit die toegang te verschaffen. Indien men ongewild wel in aanraking komt met deze gegevens, hetzij op fysische wijze, hetzij elektronisch of allebei, verbindt men zich tot strikte geheimhouding.

Bijkomend wordt voor de gemeentelijke ICT-medewerkers die eventueel ook voor het OCMW werken in de clausule i.v.m. informatieveiligheid verwezen naar de 'gedragscode voor informatiebeheerders binnen het netwerk van de sociale zekerheid'. Onder informatiebeheerder wordt hier verstaan: eenieder die toegangsrechten heeft die dat van het functioneel gebruik van de gegevens overschrijden. Het gaat met name om systeembeheerders, databeheerders, applicatiebeheerders, netwerkbeheerders, consultants, veiligheidsbeheerders, enz...

§3. Met toepassing van artikel 196 §2 DLB kunnen de gemeente en het OCMW een beroep te doen op elkaars personeelsleden voor de functies voorzien in het eengemaakte organogram.

De functies ingevuld door personeelsleden waarvan de juridische werkgever de gemeente of het OCMW is, staan in aparte personeelsformaties.

Bij de waarneming van een functie bij het ene bestuur door een personeelslid van het andere bestuur, kan een waarnemingstoelage toegekend worden voor zover de rechtspositieregeling van beide besturen erin voorziet.

§4. De leidinggevendenden mogen instructies geven aan zowel gemeente- als OCMW-personeel dat (volgens het organogram) tot hun cluster/dienst behoort.

§5. Een personeelslid van de gemeente kan geëvalueerd worden door een personeelslid van het OCMW, op voorwaarde dat deze laatste een leidinggevende bevoegdheid uitoefent over het gemeentepersoneelslid.

Een personeelslid in dienst van het OCMW kan geëvalueerd worden door een personeelslid van de gemeente op voorwaarde dat deze laatste een leidinggevende bevoegdheid uitoefent over het OCMW-personeelslid.

De eventuele juridische gevolgen van de evaluatie worden bekrachtigd door de juridische werkgever.

§6. Gezamenlijke werving en selectie en aanleg wervings- en bevorderingsreserves

De aanstellende overheden van de gemeente en van het OCMW kunnen gezamenlijke sollicitatieprocedures organiseren.

Daarbij kunnen de aanstellende overheden beslissen een gemeenschappelijke wervings- of bevorderingsreserve aan te leggen, volgens de bepalingen en binnen de grenzen van de gemeentelijke rechtspositieregeling.

§7. De rechtspositieregeling en andere reglementen die betrekking hebben op de personeelsleden zoals o.a. het arbeidsreglement, worden zoveel mogelijk op elkaar afgestemd. Indien er nieuwe afwijkingen zouden optreden, zullen deze steeds eerst in het college/vast bureau besproken worden.

§8. Juridische werkgever en werkgeversgezag

De gemeente of het OCMW is en blijft, naargelang het geval, de juridische werkgever van de onder de paragrafen 3, 4 en 5 betrokken personeelsleden en oefent als enige het werkgeversgezag uit. Er is geen sprake van terbeschikkingstelling. Er worden geen personeelsleden overgedragen.

## **6/ intern meldingskanaal voor klokkenluiders**

§1. In toepassing van artikel 16 §3 decreet 18/11/2022 tot wijziging provinciedecreet, het decreet lokaal bestuur en het bestuursdecreet wat betreft klokkenluiders, wordt er geopteerd voor het inrichten en delen van een gezamenlijk intern meldingskanaal voor gemeente en OCMW.

§2. De algemeen directeur en de daartoe door hem gedelegeerde personeelsleden fungeren als gezamenlijk intern meldingskanaal voor gemeente en OCMW. Dit betekent dat zij alle meldingen, onafgezien of de melding komt van gemeente- of OCMW-personeel, kunnen behandelen conform de procedure voor het ontvangen van klokkenluidersmeldingen bij het intern meldkanaal.

§3. Meldingen van gemeente- en OCMW-personeel worden geregistreerd in een gezamenlijk register voor gemeente en OCMW.

## **6 7/ Informatie- en communicatie technologie**

De gemeente en het OCMW streven naar een gezamenlijk ICT-beleid, met aandacht en waarborg voor de eigenheid van de dienstverlening. De gemeente en het OCMW overleggen en spreken af voor de verwerving en exploitatie van toepassings-, bureautica- en systeemsoftware, hardware (pc's, printers,

servers, ...) netwerkkapitaal, datalijnen en alle hieraan gerelateerde onderhouds- en beheerscontracten.

## 7 8/ Opdrachten aan derden

De gemeente en het OCMW hebben gezamenlijke, gedeelde of gelijkaardige overeenkomsten met:

- Apogado: voor juridische en technische ondersteuning inzake informatieveiligheidsbeheer
- Cival-Schaubroeck voor:
  - o loonverwerking
  - o dataopslag en -beveiliging
  - o softwaretoepassingen
  - o Notulenbeheer
  - o ...
- Dileo: voor tijdsregistratie
- Edenred: voor maaltijdcheques
- GSD-V voor sociale dienst personeel
- Ethias voor aanvullende pensioenverzekering contractuelen
- Idewe voor arbeidsgeneeskundige dienst
- ....

Deze opsomming is niet limitatief.

Deze diensten worden verder gezet tot einde van de overeenkomst volgens de wet op de overheidsopdrachten.

## 8/ 9 Informatieveiligheid

~~De gemeente en het OCMW streven naar een maximale informatieveiligheid, zonder dat dit de samenwerking op het inhoudelijke vlak of op het vlak van de ondersteunende diensten in het gedrang brengt. Alle nodige maatregelen zullen genomen worden om de informatieveiligheid te verzekeren.~~

~~Informatieveiligheid heeft in de context van de werking van een lokaal bestuur betrekking op de beveiliging van gegevens van persoonlijke aard, van geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke personen. Deze gegevens kunnen zowel software zijn als digitale bestanden, documenten enz.~~

~~Hierbij wordt speciale aandacht besteed aan de correcte toepassing van alle wetgeving die verband houdt met de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, en in het bijzonder de wetgeving inzake het Rijksregister der natuurlijke personen en de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Hierbij wordt uitgegaan van de nota "ISMS — Informatieveiligheid bij de integratieoefening OCMW — gemeente" van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid van 21 december 2011.~~

~~Ook bij verregaande samenwerking en integratie dienen de richtlijnen inzake informatieveiligheid gerespecteerd te worden. De gezamenlijke functionaris gegevensbescherming zal dit bewaken.~~

~~Concreet werden volgende maatregelen reeds genomen zodat bij de samenwerking van de gemeente en het OCMW, de informatieveiligheid gewaarborgd blijft:~~

- 1) Aanvulling van de deontologische code met een luik inzake informatieveiligheid

~~2) Afsluiten van een overeenkomst tot verwerking van persoonsgegevens tussen beide besturen, respectievelijk de diensten van beide besturen. Het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau worden belast met de uitwerking en goedkeuring van dit document.~~

De gemeente en het OCMW streven naar een maximale gegevensbescherming, zonder dat dit de samenwerking op het inhoudelijke vlak of op het vlak van de ondersteunende diensten in het gedrang brengt. Alle nodige maatregelen worden genomen om de bescherming van informatie en persoonsgegevens in het bijzonder, te verzekeren.

Bescherming van persoonsgegevens heeft in de context van de werking van een lokaal bestuur betrekking op de beveiliging van gegevens van persoonlijke aard, van geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke personen. Deze gegevens kunnen zowel software zijn als digitale bestanden, documenten enz.

Er wordt hierbij speciale aandacht besteed aan de correcte toepassing van alle wetgeving die verband houdt met de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, en in het bijzonder de algemene verordening gegevensbescherming (AVG of GDPR) en de wetgeving inzake het Rijksregister der natuurlijke personen en de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Hierbij wordt uitgegaan van de nota "ISMS – Informatieveiligheid bij de integratieoefening OCMW – gemeente " van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid van 21 december 2011.

Ook bij verregaande samenwerking en integratie dienen de regels inzake gegevensbescherming gerespecteerd te worden. De gezamenlijke functionaris gegevensbescherming zal dit bewaken.

Om de informatieveiligheid te garanderen, zowel binnen de gemeente en het OCMW afzonderlijk als bij de samenwerking tussen beide entiteiten onderling, worden de passende maatregelen genomen. Het gaat in ieder geval om de volgende gedragsrichtlijnen, beleidslijnen en reglementen (niet limitatief):

- Het algemeen privacybeleid
- Het beleid inzake 'IT-instrumenten'
- De deontologische code
- Het wachtwoordenbeleid
- Het beleid inzake 'e-communicatie'
- Reglementen/procedures op dienstniveau of per werkproces

## 9 10/ Kostentoe wijzing

De loonskosten worden ten laste genomen door het bestuur dat het personeel aanstelt, ongeacht waar het personeelslid werkzaam is. Er gebeurt geen interne facturering van andere personeelskosten (bvb. vorming en opleiding, gsm's enz). Investeringskosten aan gebouwen worden ten laste genomen door het bestuur dat eigenaar is van het onroerend goed. Werkings- en herstellingskosten aan gebouwen worden ten laste genomen door het bestuur dat gebruiker is, voor zover de ingebruikname of toewijzing duidelijk en substantieel is. Zo dit niet het geval is, draagt de gemeente de kosten. Ook hier is geen sprake van interne facturering.

## 40 11/ Samenaankopen

De gemeente neemt het initiatief tot maximale samenaankoop van goederen en diensten. Er wordt een lijst opgemaakt met de verschillende en gemeenschappelijke aankopen en leveranciers.

Er wordt aandacht gegeven aan de mogelijkheid om in het bestek te bepalen dat de gemeente ook optreedt als opdrachtcentrale voor het OCMW, zodat de toekomstige leverancier weet dat er ook eventueel bestellingen kunnen komen van het OCMW.

#### **14 12/ Financiële verplichtingen gemeente tegenover het OCMW**

In uitvoering van artikel 274 DLB zorgt de gemeente ervoor dat het openbare centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente bedient steeds zijn financiële verplichtingen kan nakomen. Eventuele overschotten op de OCMW-rekening vloeien terug naar de gemeente.

Voor de uitvoering van deze overeenkomst betaalt het OCMW geen vergoeding aan de gemeente of vice versa.

#### **14 13/ Ambtelijke delegatie beslissings- en ondertekeningsbevoegdheid**

De algemeen en financieel directeur hebben krachtens de artikelen 162 §1, 175 en 587 derde lid DLB vanaf hun aanstelling de bevoegdheid om voor beide besturen (gemeente en OCMW, samen of afzonderlijk) op te treden.

Met deze beheersovereenkomst, genomen in toepassing van artikel 196 DLB, mogen de algemeen en financieel directeur binnen de grenzen vastgelegd door dit decreet hun beslissings- en ondertekeningsbevoegdheid met betrekking tot een gemeentelijke bevoegdheid toevertrouwen aan één of meer medewerkers van het OCMW en hun beslissings- en ondertekeningsbevoegdheid met betrekking tot een OCMW-bevoegdheid toevertrouwen aan één of meerdere medewerkers van de gemeente.

#### **14 14/ Opvolging en bijsturing overeenkomst**

De goede werking van de samenwerking wordt opgevolgd door het college/vast bureau en na advies BCSD bijgestuurd door de gemeente- en OCMW-raad. Eventuele problemen kunnen via het college/vast bureau aan hen gesignaleerd worden.

Bij de evaluatie van de uitvoering van de beheersovereenkomst zullen de partijen nagaan of er al dan niet aanpassingen aan de beheersovereenkomst moeten worden aangebracht.

De besturen van gemeente en OCMW engageren zich om enig geschil dat zou ontstaan omtrent de uitvoering van onderhavige beheersovereenkomst in onderling overleg op te lossen. Het college van burgemeester en schepenen/vast bureau geeft in dergelijke gevallen uitsluitel.

#### **14 15/ Duurtijd van de overeenkomst**

Deze beheersovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2019 voor onbepaalde duur. Elk van de partijen kan een einde maken aan deze overeenkomst mits hij een opzegtermijn van 3 maanden respecteert.

**Art.2:** Deze beslissing wordt ter beschikking gehouden van de toezichthoudende overheid voor administratief toezicht, conform de bepalingen zoals voorzien in het decreet Lokaal Bestuur.

#### 1.4. 2023/OCMW/015 - Huishoudelijk reglement OCMW-raad: goedkeuring aanpassingen.

---

De raad,

##### **Op grond van overwegingen, zowel feitelijk als juridisch:**

Het huishoudelijk reglement gemeente- en OCMW-raad (HHR) dient aangepast te worden op een aantal punten:

1/ alligneren artikel 36 HHR met artikel 39 van het decreet Lokaal Bestuur, dat bepaalt dat de OCMW-raad een deontologische code aanneemt en een bepaling opneemt in zijn HHR die de verplichting tot oprichting van een deontologische commissie inschrijft, alsook de minimale vertegenwoordiging van elke fractie in die deontologische commissie. Deze wijziging werkt dus ook door naar de raad voor maatschappelijk welzijn.

Het decreet verplicht om elke fractie van de OCMW-raad minstens één vertegenwoordiger te laten afvaardigen in de deontologische commissie. Op die manier wordt de garantie ingebouwd dat alle verkozen strekkingen vertegenwoordigd zijn, ongeacht of ze tot de meerderheid of de oppositie behoren. Voor de rest is de OCMW-raad vrij om te bepalen welke formule gehanteerd wordt voor de samenstelling van de deontologische commissie.

Ook niet-OCMW-raadsleden en externe experts kunnen zetelen in de deontologische commissie. Het gaat om een gespecialiseerd orgaan waarin ook onafhankelijke experts als volwaardige leden kunnen zetelen, hetgeen betekent dat de deontologische commissie niet mag beschouwd worden als een gemeenteraadscommissie zoals bedoeld in art. 37 DLB.

Er wordt voorgesteld om de huidige deontologische commissie zoals ze destijds samengesteld werd (systeem D'Hondt) voor de gemeenteraad ook te hanteren voor de OCMW-raad.

In de deontologische code wordt dan verder de werking en bevoegdheid van de deontologische commissie geregeld (wijze waarop de deontologische commissie samenkomt om te vergaderen, alsook het openbare of gesloten karakter van die vergaderingen.

2/ Livestream - een kleine aanpassing wordt voorgesteld rond het streamen van de openbare vergaderingen gemeente- en OCMW-raad.

3/ Inzage bestuursdocumenten.

Gezien de inkomende/uitgaande poststukken digitaal raadpleegbaar zijn, dringt ook hier zich een aanpassing van het HHR op.

4/ Implementatie E-notulen.

De aanpassingen werden besproken in de werkgroep (samengesteld uit één vertegenwoordiger per politieke fractie) die bijeenkwam op 24 april II.

##### **Verwijzend naar volgende wettelijke, decretale of reglementaire bepalingen:**

Decreet Lokaal Bestuur

##### **Verwijzend naar volgende eerdere beslissingen:**

OCMW-raadsbesluit van 11 juni 2019 houdende goedkeuring huishoudelijk reglement Gemeenteraad

OCMW-raadsbesluit van 12 november 2019 houdende goedkeuring aanpassing huishoudelijk reglement Gemeenteraad.

## BESLUIT

**Art.1:** het huishoudelijk reglement OCMW-raad wordt aangepast zoals voorzien in bijlage.

**Art.2:** deze beslissing wordt toegepast met onmiddellijke ingang.

### **1.5. 2023/OCMW/012 - Deontologische code voor OCMW-raadsleden: goedkeuring aanpassing.**

---

De raad,

#### **Op grond van overwegingen, zowel feitelijk als juridisch:**

Door een wijziging van het decreet over het lokaal bestuur (hierna: DLB) moeten vanaf 2 maart 2023 alle lokale besturen die nog geen deontologische commissie hebben er een oprichten. Dat moet zowel in de gemeente als in het OCMW. Lokale besturen die wel al een deontologische commissie hebben, moeten deze conformeren aan de nieuwe bepalingen daarover in het DLB.

Sinds 2007 is een deontologische code verplicht voor de lokale mandatarissen.

Via dit addendum is het de bedoeling dat de OCMW-raad zijn huidige deontologische code al kan aanpassen aan de nieuwe regels rond deontologische commissies.

Wat moet er geregeld worden?

De decreetwijziging werkt ook door voor het OCMW, en houdt in dat:

- de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn elk een deontologische commissie moeten oprichten;
- de deontologische codes van zowel de gemeenteraad als de raad voor maatschappelijk welzijn regels moeten bevatten over de deontologische commissie, meer bepaald over de:
  - samenstelling,
  - werking en
  - bevoegdheid;
- de deontologische commissie van de gemeenteraad en die van de OCMW-raad bestaan beiden minstens uit één vertegenwoordiger per fractie in de gemeenteraad.”

Ook al is het juridisch nodig om voor de gemeente en het OCMW een aparte deontologische code en commissie te hebben, toch wordt aangeraden om deze maximaal op elkaar af te stemmen. Het komt de duidelijkheid, de expertise van de leden en de praktische werking ten goede als de gemeentelijke deontologische commissie en die van het OCMW samengesteld zijn uit dezelfde mensen en gelijkaardige bevoegdheden en werkingsregels hebben.

Vanuit VVSG werd een model van addendum aangereikt dat mits enkele kleine aanpassingen kan overgenomen worden voor de besturen die al over een deontologische code beschikten die gebaseerd is op die van het VVSG-model.

De deontologische code voor de OCMW-raad van Anzegem werd - na de bestuurswissel - opnieuw goedgekeurd op 23 april 2019 en destijds door elk raadslid apart 'voor akkoord' ondertekend.

**Verwijzend naar volgende wettelijke, decretale of reglementaire bepalingen:**

1502 (2022-2023) – Nr. 4 1 februari 2023 (2022-2023) verzendcode: BIN Tekst aangenomen door de plenaire vergadering van het voorstel van decreet van Tom Ongena, Kris Van Dijck, Brecht Warnez, Nadia Sminate, Katrien Partyka en Paul Van Miert tot wijziging van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de oprichting van een deontologische commissie bij de gemeenteraad en de districtsraad

Documenten in het dossier: 1502 (2022-2023) – Nr. 1: Voorstel van decreet – Nr. 2: Verslag – Nr. 3: Amendement Vlaams Parlement — 1011 Brussel — 02 552 11 11 — [www.vlaamsparlement.be](http://www.vlaamsparlement.be) 2 1502 (2022-2023) – Nr. 4

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Art. 2. Aan artikel 39 van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur worden de volgende zinnen toegevoegd:

“en richt een deontologische commissie op. De deontologische code regelt ook de samenstelling, werking en bevoegdheid van de deontologische commissie. De deontologische commissie bestaat minstens uit één vertegenwoordiger per fractie in de gemeenteraad.”.

Art. 3. Artikel 127 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt: “Art. 127. De leden van de districtsraad hanteren de deontologische code van de gemeenteraad, vermeld in artikel 39, en vallen onder de bevoegdheid van de deontologische commissie van de gemeenteraad. De leden van de districtsraad worden door de districtssecretaris van die deontologische code en de wijzigingen erin binnen een maand na de aanneming ervan op de hoogte gebracht.”.

#### **Verwijzend naar volgende eerdere beslissingen:**

Gemeenteraadsbesluit 10 september 2019 inzake goedkeuring beheersovereenkomst gemeente/OCMW

#### **BESLUIT**

**Art.1:** ermee akkoord te gaan dat de samenstelling van de deontologische commissie zoals ze van toepassing is voor de gemeenteraad, ook gehanteerd wordt voor de OCMW-raad.

**Art.2:** De deontologische code voor de leden van de OCMW-raad (goedgekeurd in het raadsbesluit van 23 april 2019) wordt aangepast als volgt:

de tekst onder het hoofdstuk 'Naleving en handhaving van de deontologische code' wordt integraal vervangen door volgende tekst:

#### **Naleving en handhaving van de deontologische code**

##### **Artikel 47**

De OCMW-raad richt een deontologische commissie op.

De mandaten in de commissie worden door de OCMW-raad evenredig verdeeld volgens eenzelfde berekeningswijze die de gemeenteraad vastlegde voor alle commissies. De berekeningswijze is als volgt: methode D'Hondt.

De evenredigheid vereist in ieder geval dat de som van het aantal mandaten dat toekomt aan de fracties waarvan leden deel uitmaken van het Vast Bureau steeds hoger is dan de som van het aantal mandaten dat toekomt aan de andere fracties. Elke fractie wijst de mandaten toe, die haar overeenkomstig deze berekeningswijze toekomen, door middel van een voordracht, gericht aan de voorzitter van de OCMW-raad. Als de voorzitter van de OCMW-raad voordrachten ontvangt voor meer kandidaten dan er mandaten te begeven zijn voor een fractie, dan worden de mandaten toegewezen volgens de volgorde van voorkomen op de akte van voordracht.

Tot de eerstvolgende volledige vernieuwing van de OCMW-raad wordt een fractie geacht eenzelfde aantal leden in de commissie te behouden. Indien één of meerdere leden verklaren niet meer te behoren tot de fractie kan dit lid niet meer zetelen, noch als lid van deze fractie, noch als lid van een andere fractie. Niettemin behouden deze fracties het oorspronkelijke aantal leden in de commissie.

Om ontvankelijk te zijn moet de akte van voordracht voor elk van de kandidaat-commissieleden ten minste ondertekend zijn door een meerderheid van de leden van de fractie waarvan het kandidaat-commissielid deel van uitmaakt. Indien de fractie van het kandidaat-commissielid slechts uit twee verkozenen bestaat, volstaat de handtekening van een van hen. Niemand kan meer dan een akte ondertekenen per beschikbaar mandaat voor de fractie.

Als ten gevolge van de toepassing van de evenredige vertegenwoordiging een fractie niet vertegenwoordigd is in de deontologische commissie, wordt door deze fractie één raadslid aangewezen om in de commissie te zetelen.

De commissie wordt voorgezeten door een OCMW-raadslid. De leden van het Vast Bureau kunnen geen voorzitter zijn van een commissie. De OCMW-raad duidt de voorzitter van de commissie aan. Gaat het om een mogelijke schending van de code door de voorzitter van de commissie, dan wordt tijdens de hele procedure daarover het lid vervangen conform art.7,§5, derde lid van het DLB. Gaat het om een mogelijke schending van de code door een lid van de commissie, dan kan tijdens de hele procedure daarover het lid vervangen worden door een plaatsvervanger die door de fractie wordt voorgedragen.

#### **Artikel 48**

De voorzitter van de deontologische commissie is verantwoordelijk voor de oproeping en stelt de agenda op.

De commissie vergadert in ieder geval wanneer dat nodig is conform art. 46 van deze code. De voorzitter is daarenboven gehouden de commissie bijeen te roepen op aanvraag van minstens een derde van haar leden.

De oproepingen vermelden in elk geval de plaats, de dag, het tijdstip en de agenda van de vergadering en worden tenminste 8 dagen voor de vergadering aan de leden bezorgd. In geval van hoogdringendheid, te beoordelen door de voorzitter, wordt de bijeenroeping tenminste 3 dagen voor de vergadering bezorgd. De agendapunten moeten voldoende duidelijk omschreven zijn. Voor elk agendapunt wordt het dossier dat erop betrekking heeft, ter beschikking van de leden van de commissie vanaf de verzending van de agenda.

De bezorging van de oproeping, de agenda en de dossier gebeurt op dezelfde wijze als dat gebeurt in de raad, met als verschil dat enkel de leden van de deontologische commissie deze oproep, agenda en dossiers ontvangen.

De vergaderingen van de deontologische commissie zijn niet openbaar.

De leden van de commissie werken volgens volgende principes:

- De handhaving is onpartijdig.
- Men is terughoudend met publiciteit.
- Men gaat zorgvuldig om met de vermeende schender.

#### **Artikel 49**

De commissie is bevoegd voor:

- Het formuleren van een gemotiveerd advies aan de raad over het vermoeden van een schending van deze code door personen die door deze code gevat worden. zoals voorzien in de procedure van art. 51 tot 55 van deze code.
- Het geven van adviezen en aanbevelingen aan de raad over de inhoud van deze code met het oog op het bijsturen ervan. Dat kan op eigen initiatief van de commissie of minstens één keer per bestuursperiode op vraag van de raad conform art. 46 van deze code.
- ...

#### **Artikel 50**

De OCMW-raad ziet erop toe dat de fracties en de individuele lokale mandatarissen volgens de deontologische code handelen.

Er zijn verschillende fasen te onderscheiden die spelen bij het toezien op de naleving van de deontologische code, namelijk:

- het voorkomen van mogelijke schendingen
- het signaleren van vermoedens van schendingen van de deontologische code
- het eventueel onderzoeken van vermoedens van schendingen van de deontologische code
- het eventueel zich uitspreken over schendingen van de deontologische code

#### **Het voorkomen van mogelijke schendingen**

#### **Artikel 51**

Wanneer een lokale mandataris twijfelt of een handeling die hij/zij wil verrichten een overtreding van de code zou kunnen zijn, wint het lid hierover advies in bij de algemeen directeur of het personeelslid dat door de algemeen directeur daartoe werd aangewezen.

#### **Artikel 52**

Wanneer een lokale mandataris twijfelt over een nog niet uitgevoerde handeling van een andere lokale mandataris, dan waarschuwt hij/zij die persoon. De lokale mandataris verwoordt de twijfels en verwijst de betrokkene zo nodig door naar de algemeen directeur of het personeelslid dat door de algemeen directeur daartoe werd aangewezen.

#### **Het signaleren van vermoedens van schendingen (= start formele procedure binnen het lokaal bestuur)**

### **Artikel 53**

Wanneer een lokale mandataris vermoedt dat een regel van de deontologische code is overtreden door een andere lokale mandataris, dan kan hij/zij hiervan melding van maken bij de algemeen directeur (of het personeelslid dat door de algemeen directeur daartoe werd aangewezen).

Indien na het gesprek met de algemeen directeur (of het personeelslid dat door de algemeen directeur daartoe werd aangewezen) het vermoeden van een schending blijft bestaan, meldt de lokale mandataris dit aan de voorzitter van de gemeenteraad en aan de algemeen directeur die samen een vooronderzoek doen. De algemeen directeur kan een personeelslid aanwijzen om dat in zijn/haar plaats te doen.

### **Het onderzoeken van vermoedens van schendingen**

#### **Artikel 54**

Wanneer de raadsvoorzitter en de algemeen directeur (of het daartoe aangewezen personeelslid) besluiten dat de melding onontvankelijk is dan betekent dit meteen het einde van de procedure die gestart werd naar aanleiding van dit vermoeden. De commissieleden worden hierover wel geïnformeerd.

Is de melding ontvankelijk dan onderzoekt de commissie ten gronde en roep de voorzitter van de deontologische commissie de commissie bijeen binnen de dertig dagen na de melding. De periode van dertig dagen wordt geschorst van 11 juli tot en met 15 augustus.

De commissie onderzoekt de melding en geeft zowel de melder als de vermeende schender de kans zich te laten horen. Ook mogelijke getuigen kunnen gehoord worden. Niemand kan daartoe verplicht worden.

Na het horen van betrokkenen bespreekt de commissie het vermoeden van schending en wordt een gemotiveerd advies overgemaakt aan de gemeenteraad.

### **Het zich uitspreken over schendingen (= einde formele procedure binnen het lokaal bestuur)**

#### **Artikel 55**

Enkel de OCMW-raad kan zich uitspreken of een mandataris van het OCMW een schending heeft begaan. Dat kan op basis van het gemotiveerd advies van de deontologische commissie. Als de raad beslist om af te wijken van het advies dan moet de vermeende schender de kans krijgen om door de raad zelf gehoord te worden vooraleer de raad ten gronde besluit.

Wanneer de OCMW-raad vaststelt dat deze code geschonden werd door een mandataris van het OCMW dan kan de raad:

- zich uitdrukkelijk distantiëren van het gedrag van een raadslid.
- vragen dat het raadslid zich verontschuldigt.
- beslissen een melding te doen bij het parket of Audit Vlaanderen.

- bij een kennelijk wangedrag of grove nalatigheid van of door een lid van het Vast Bureau of de raadsvoorzitter een dossier overmaken aan de Vlaamse regering zodat die een tuchtonderzoek kan instellen.
- ...

Slotbepaling

### **Artikel 56**

De code treedt in werking de dag na goedkeuring door de OCMW-raad.

## **1.6. 2023/OCMW/016 - Poolstok - algemene vergaderingen: vervanging effectief afgevaardigde.**

De raad,

### **Op grond van overwegingen, zowel feitelijk als juridisch:**

De raad besliste in zitting van 12 april 2022 om toe te treden tot Poolstok inzake personeelsbeleid om zo het beleid rond personeel en organisatie te professionaliseren. Deze materie vereist bijzondere expertise en is een arbeids- en tijdsintensieve aangelegenheid.

Poolstok is een coöperatieve vennootschap die ondersteuning biedt aan het personeels- en organisatiebeleid van Vlaamse openbare besturen. De statuten laten toe dat lokale overheden kunnen toetreden mits de aankoop van aandelen.

Verwijzend naar de statuten van deze vennootschap zoals goedgekeurd op de Buitengewone Algemene Vergadering van 25 mei 2018, vergadert de algemene vergadering met alle vennoten. Zij bestaat uit alle eigenaars met aandelen die stemrecht hebben, hetzij zelf, hetzij via mandatarissen, mits inachtneming der wettelijke en statutaire voorschriften. Elke eigenaar van effecten mag zich laten vertegenwoordigen op de algemene vergadering door een gevolmachtigde, aandeelhouder of niet. Elke volmachtdrager mag meerdere vennoten vertegenwoordigen.

De raad stelde op 10 mei 2022 een effectief volmachtdrager en vervanger aan. Sinds 14 februari 2023 werd een andere schepen aangesteld die oa Personeelszaken op zich neemt. Bijgevolg is het aangewezen de nieuwe schepen bevoegd voor Personeel aan te duiden als effectief gemeentelijk vertegenwoordiger voor de algemene vergaderingen van Poolstok.

### **Verwijzend naar volgende wettelijke, decretale of reglementaire bepalingen:**

het decreet van 29 mei 2015 houdende machtiging tot deelneming en de wijziging van de opdracht van deze vennootschap;

de wet inzake overheidsopdrachten d.d. 16 juni 2017 artikel 2, 7°

### **Verwijzend naar volgende eerdere beslissingen:**

Raadsbesluit van 12 april 2022 inzake toetreding tot Poolstok inzake personeelsbeleid: goedkeuring.

Raadsbesluit van 10 mei 2022 inzake algemene vergaderingen Poolstok: aanstelling effectief en plaatsvervangend afgevaardigde.

## BESLUIT

**Art.1:** ....., ..... - wonende .....Anzegem, wordt afgevaardigd als effectief vertegenwoordiger in de algemene vergadering van Poolstok (zetel: 3001 Heverlee, Technologielaan 11) voor de verdere duur van de legislatuur (en dit in vervanging van Anja Desmet).

**Art.2:** Een afschrift van deze beslissing wordt (elektronisch) bezorgd aan Poolstok.

**Art.3:** De administratie wordt belast met de afhandeling van de formaliteiten.

**1.7. 2023/OCMW/020 - EthiasCo: bekrachtiging besluit Vast Bureau 1 juni 2023 strekkende tot de aanstelling van een vertegenwoordiger voor de algemene vergadering van 8 juni 2023 en een administratief beheerder + aanduiding van een vertegenwoordiger voor de algemene vergaderingen en een administratief beheerder voor de resterende duur van de huidige legislatuur.**

---

De raad,

### Op grond van overwegingen, zowel feitelijk als juridisch:

**EthiasCo**, een coöperatieve vennootschap die op 27 december 2017 is opgericht en in 2022 omgevormd tot een besloten vennootschap, bezit 5% van de aandelen van Ethias NV, aandelen in de energiesector (4,05% van SOCOFE en 13,34% van VEH - Vlaamse Energie Holding), en 0,1% van Ethias Services.

Haar strategische opdracht en doelstellingen omvatten de verankering van haar deelneming in Ethias nv, alsook de verdere ontwikkeling van haar investeringen in de energiesector via deelnemingen in toonaangevende bedrijven in de sector **hernieuwbare energie en waterbeheer**, alsook in **sociale en duurzaamheidsinitiatieven**, voornamelijk in België.

Deze nieuwe investeringen betreffen **Green4You**, opgericht in 2021 in de vorm van een joint venture tussen Ethias nv, EthiasCo en Luminus, dat investeert in fotonvoltaïsche panelen (FV) en warmtekrachtkoppelingprojecten (WKK); het fonds **I4B (Invest for Belgium)**, opgericht in 2019 door de FPIM, AG Insurance en Synatom, dat investeert in Belgische infrastructuur die stabiele en gegarandeerde kasstromen op lange termijn biedt in lijn met duurzame ontwikkeling; **Storm Wind**, een Vlaamse ontwikkelaar en beheerder van windparken die samen met de fondsen Tinc en Epico heeft geïnvesteerd in vier windparkprojecten in België ; **Epico II**, een door PMV beheerd investeringsfonds dat investeert in maatschappelijk verantwoorde infrastructuurprojecten op het vlak van energietransitie en **Hamsterhuren (Cainus)**, een gespecialiseerd vastgoedinvesteringsfonds.

Met meer dan 1.500 aandeelhouders, het merendeel van de Belgische steden en gemeenten, OCMW's, politiezones en provincies, en een hele reeks overheidsinstellingen en (semi-)overheidsbedrijven, is het niet meer dan normaal dat EthiasCo zich in haar relaties met haar aandeelhouders richt op duurzaamheid, digitalisering en gebruiksgemak.

Het is in deze context dat EthiasCo aan de aandeelhouders voorstelt om de digitale wereld te betreden door hen een digitaal platform aan te bieden waarmee ze in real time toegang hebben tot de informatie die hen aanbelangt. Zo kunnen ze hun financiële participatie controleren en contactgegevens wijzigen.

Aan OCMW Anzegem wordt gevraagd om:

- een vertegenwoordiger naar de algemene vergaderingen van EthiasCo.
- een administratief beheerder af te vaardigen.

De taak van de administratief beheerder is tweeledig:

- instaan voor het beheer van de profielen van de vertegenwoordigers op de algemene vergaderingen via het nieuwe digitale platform van EthiasCo

- de gegevens mbt onze financiële participatie in EthiasCo raadplegen en wijzigen.

De deelnemers zullen telkens digitaal kunnen deelnemen aan de vergaderingen (stemmingen) en dit via een digitaal platform.

Overwegende dat de algemene vergadering ingepland stond op donderdag 8 juni 2023, besliste het college op 24 mei om de schepen bevoegd voor Financiën en de boekhouder aan te stellen als respectievelijk afgevaardigde voor de algemene vergaderingen en als administratief beheerder.

**EthiasCo**, een coöperatieve vennootschap die op 27 december 2017 is opgericht en in 2022 omgevormd tot een besloten vennootschap, bezit 5% van de aandelen van Ethias NV, aandelen in de energiesector (4,05% van SOCOFE en 13,34% van VEH - Vlaamse Energie Holding), en 0,1% van Ethias Services.

Haar strategische opdracht en doelstellingen omvatten de verankering van haar deelneming in Ethias nv, alsook de verdere ontwikkeling van haar investeringen in de energiesector via deelnemingen in toonaangevende bedrijven in de sector **hernieuwbare energie en waterbeheer**, alsook in **sociale en duurzaamheidsinitiatieven**, voornamelijk in België.

Deze nieuwe investeringen betreffen **Green4You**, opgericht in 2021 in de vorm van een joint venture tussen Ethias nv, EthiasCo en Luminus, dat investeert in fotonvoltaïsche panelen (FV) en warmtekrachtkoppelingprojecten (WKK); het fonds **I4B (Invest for Belgium)**, opgericht in 2019 door de FPIM, AG Insurance en Synatom, dat investeert in Belgische infrastructuur die stabiele en gegarandeerde kasstromen op lange termijn biedt in lijn met duurzame ontwikkeling; **Storm Wind**, een Vlaamse ontwikkelaar en beheerder van windparken die samen met de fondsen Tinc en Epico heeft geïnvesteerd in vier windparkprojecten in België; **Epico II**, een door PMV beheerd investeringsfonds dat investeert in maatschappelijk verantwoorde infrastructuurprojecten op het vlak van energietransitie en **Hamsterhuren (Cainus)**, een gespecialiseerd vastgoedinvesteringsfonds.

Met meer dan 1.500 aandeelhouders, het merendeel van de Belgische steden en gemeenten, OCMW's, politiezones en provincies, en een hele reeks overheidsinstellingen en (semi-)overheidsbedrijven, is het niet meer dan normaal dat EthiasCo zich in haar relaties met haar aandeelhouders richt op duurzaamheid, digitalisering en gebruiksgemak.

Het is in deze context dat EthiasCo aan de aandeelhouders voorstelt om de digitale wereld te betreden door hen een digitaal platform aan te bieden waarmee ze in real time toegang hebben tot de informatie die hen aanbelangt. Zo kunnen ze hun financiële participatie controleren en contactgegevens wijzigen.

Aan OCMW Anzegem wordt gevraagd om:

- een vertegenwoordiger naar de algemene vergaderingen van EthiasCo.

- een administratief beheerder

af te vaardigen. (zie brief in bijlage)

De taak van de administratief beheerder is tweeledig:

- instaan voor het beheer van de profielen van de vertegenwoordigers op de algemene vergaderingen via het nieuwe digitale platform van EthiasCo

- de gegevens mbt onze financiële participatie in EthiasCo raadplegen en wijzigen.

De deelnemers zullen telkens digitaal kunnen deelnemen aan de vergaderingen (stemmingen) en dit via een digitaal platform.

Overwegende dat de algemene vergadering ingepland stond op donderdag 8 juni 2023, besliste het vast bureau op 1 juni om de schepen bevoegd voor Financiën en de boekhouder aan te duiden als respectievelijk afgevaardigde voor de algemene vergaderingen en als administratief beheerder.

De raad wordt verzocht deze beslissing te bekrachtigen en een vertegenwoordiger/administratief beheerder aan te stellen voor de verdere duur van de huidige legislatuur.

#### **Verwijzend naar volgende eerdere beslissingen:**

Beslissing Vast Bureau van 1 juni 2023 strekkende tot het aanstellen van een afgevaardigde voor de algemene vergaderingen van EthiasCo en een administratief beheerder.

#### **BESLUIT**

**Art.1:** de beslissing van het vast bureau van 1 juni 2023 te bekrachtigen houdende aanstelling van:

- Louis Degroote, schepen van Financiën, als vertegenwoordiger voor de algemene vergadering van 8 juni 2023 van EthiasCo.
- Hein Demeyer, boekhouder als administratief beheerder

**Art.2:**voor de verdere duur van de huidige legislatuur worden aangeduid in EthiasCo:

- ....., ....., als gemeentelijke vertegenwoordiger in de algemene vergaderingen
- ....., boekhouder als administratief beheerder (digitaal platform)

**Art.3:** Deze beslissing wordt ter kennis gebracht van EthiasCo via e-mail: [algemene.vergadering@ethias.be](mailto:algemene.vergadering@ethias.be)

## **Punt 2. Personeel**

### **2.1. 2023/OCMW/009 - Rechtspositieregeling: goedkeuring aanpassingen aan rechtspositieregeling, bijlage 5 (deontologische code - klokkenluidersprocedure) en bijlage 10 (kaderreglement tweede pensioenpijler).**

---

De raad,

#### **Op grond van overwegingen, zowel feitelijk als juridisch:**

Het nieuwe Rechtspositiebesluit werd op 8 maart 2023 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. Het treedt bijgevolg in werking op 18 maart 2023. Dit nieuwe kaderbesluit geeft aan lokale besturen meer vrijheid op het vlak van de regels inzake werving en selectie, salarissen, toelagen en vergoedingen en het wijzigt ook de regels inzake verloven en afwezigheden.

Het lokaal bestuur is niet verplicht om de bestaande rechtspositieregeling aan te passen. Er is namelijk geen verplichte timing vastgelegd. De lokale besturen kunnen dus de bestaande rechtspositieregeling op jouw eigen tempo aanpassen en kiezen wanneer/of welk deel wordt aanpast.

Gezien het rechtspositiebesluit ook enkele mogelijkheden geeft, is het aangewezen alvast enkele artikelen aan te passen die de werking van de organisatie vlotter maken. Tevens zorgt het ervoor dat eigen personeel meer mogelijkheden en kansen krijgt om binnen de organisatie door te groeien.

- Art. 3.3.1.2.: Voor de selectie (intern of extern) van een functie op niveau D, E en IFIC categorie 4 en 11 wordt de verplichting tot een **extern jurylid** geschrapt. De aanstellende overheid kan het echter wel nog altijd voorzien. Er lijken voldoende eigen personeelsleden beschikbaar om een deskundige jury samen te stellen. Voor de niveaus A tem C behouden we voorlopig de

verplichting minstens één extern jurylid te laten zetelen in een selectieprocedure. Daarnaast kan de **secretaris** van de selectiecommissie, bestaande uit minstens 3 leden, meegerekend in dit minimale aantal. (Art.3.3.1.4.)

- Art. 3.4.2.1.: Voor het bekendmaken van een vacature voor een vervangingscontract, is een termijn van acht kalenderdagen opgenomen. Indien gewenst, kan de aanstellende overheid ook langer publiceren. Idem voor artikel 3.4.3.1 inzake tewerkstellingen van contracten in beperkte duur. Voor deze procedure wordt de minimale termijn verlaagd naar **minstens 8 kalenderdagen** in plaats van 14 gezien er zo flexibeler kan gewerkt worden bij een plotse, snelle opstoot van werk (bv Oekraïne-crisis).
- Het Rechtspositiebesluit voorziet in een **eenmalige regularisatie** voor medewerkers die via de 'kleine poort' (een beperkte selectieprocedure, bv voormalige Gesco's) in dienst gekomen zijn en die op datum van inwerkingtreding van het besluit (op 18 maart 2023) minstens 5 jaar in dienst zijn. De betrokken medewerkers zullen vanaf dan interne loopbaanrechten hebben. Dit is niet van toepassing op medewerkers die minder dan 5 jaar geleden in dienst kwamen. Maw: medewerkers die via een beperkte selectieprocedure ('de kleine poort') uiterlijk op 18 maart 2018 in dienst zijn getreden, mogen toch deelnemen aan interne vacatures (bevordering - artikel 3.12.1.2, interne personeelsmobiliteit artikel 3.13.1.1.).
- Art. 3.13.1.1.: Voor de **interne personeelsmobiliteit** wordt zowel OCMW als gemeente als interne organisatie gezien (RPR Artikel 17-). Bijgevolg kunnen voor de deelname aan een procedure van interne personeelsmobiliteit voor de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn de volgende personeelsleden in aanmerking: de personeelsleden van de gemeente, de autonome gemeentebedrijven, het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, een welzijnsvereniging en een autonome verzorgingsinstelling, als vermeld in deel 3, titel 4, hoofdstuk 2 en 3, van het decreet van 22 december 2017, met het eigen openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn als enig lid of met het eigen openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en de eigen gemeente als enig lid.
- Schraping/wijziging van artikels 3.14.1.1, 3.14.2.1, 3.14.2.2 inzake **externe mobiliteit** wegens wijziging van definitie van interne mobiliteit in artikel 3.3.1.1. Voor de bekendmakingskanalen, maakt de aanstellende overheid een keuze.
- Artikel 9.2.2.: **Schraping van de afwijking op het aantal vakantiedagen** voor personeel vermeld in art. 186 §4 van het DLB in dienst na 1 januari 2011. Zij hadden slechts recht op 26 werkdagen betaalde vakantie. Om de gelijkheid van het personeel te behouden, wordt dit onderdeel geschrapt. Tevens in Art. 9.3.1. werd de afwijking voor 3 bijkomende feestdagen geschrapt voor deze doelgroep geschrapt. Deze wijzigingen van deze artikelen worden met ingang van 1 januari 2024 goedgekeurd gezien anders de verloven van het ganse jaar 2023 dienen herrekend te worden.
- Artikel 9.2.2. bepaalt dat het personeelslid elk jaar maximum vier vakantiedagen kan opnemen zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om het **verlof te weigeren**. Gezien de flexibiliteit die gevraagd wordt van (assistent-)bedienden BKO en hun gesplitste uurroosters, wordt voor die personeelsgroep voorzien dat deze 4 kalenderdagen omgezet worden in uren pro rata hun tewerkstellingsbreuk. Zo verliezen zij geen volledige niet te weigeren vakantiedag indien ze slechts één shift van een werkdag zich wensen te beroepen op dit artikel. Voor de andere personeelsgroepen is het niet aangewezen dit ook toe te passen gezien men minder flexibel dient te zijn en het de dienstverlening en praktische werking van de dienst zou verstoren.
- Art. 9.2.3 en 9.2.4.: wanneer het personeelslid bij uitdiensttreding/pensionering zijn **overgedragen verlof** niet kon opnemen/opgenomen heeft, worden deze bij uitdiensttreding uitbetaald

- Art. 9.4.1.1. en 9.4.4.5.: personeelsleden '**op proef benoemd**', vallen onder de regeling van statutairen voor moederschapsrust. Er kan niet van afgeweken worden wegens dwingend recht (zie uitvoeringsbesluit RSZ). Zij dienen niet bij de regeling van de contractuele personeelsleden te staan. De definities van de termen zijn opgenomen in artikel 1.2.1. (9°-13°)
- Art. 9.4.4.1.-9.4.4.5: Vaderschapsverlof wordt aangepast naar **geboorteverlof** in kader van de genderneutraliteit
- Artikel 9.5.2.: geen **ziekte attest** nodig maximaal driemaal per kalenderjaar
- Artikel 9.10.2., Art. 9.10.6.: toevoeging **zorgverlof**
- Artikel 9.11.2.2.: toevoeging wijziging **ouderschapsverlof** inzake uitstel en weigering
- In de tekst werden ook kleinere aanpassingen aangebracht:
  - Artikel 1.2.1. verduidelijking van een term
  - Artikel 3.1.1. toevoegen IFIC personeelsgroepen
  - in diverse artikelen werd 'het college van burgemeester en schepenen/vast bureau' vervangen door 'de aanstellende overheid'
  - 'Indeed' werd in diverse artikels geschrapt als communicatiekanaal voor publicatie van vacatures gezien dit niet meer gratis is. Uiteraard kan er nog via dit kanaal gepubliceerd worden, maar het betreft geen verplichting. (3.4.1.1., 3.4.2.1, 3.4.3.1.)
  - Art. 3.6.3-3.6.4.: Eedaflegging wordt jaarlijks georganiseerd.
  - Art.3.5.1 schrapt Gesco's gezien dit niet meer van toepassing is
  - Art. 3.8.5.1. en art. 3.14.2.1. verduidelijkt wat men bedoelt met de proefperiode
  - Art. 3.8.6.2.3.: laatste evaluatie kan ook tellen indien geen meer afgenomen.
  - Art. 3.8.6.2.4.: Verwijziging naar wetgeving die primeert op RPR
  - Art. 3.8.9.2.: Initiatief nemen exit gesprek ligt bij leidinggevende
  - Art. 8.5.2.1.: alle kilometervergoedingen op zelfde wijze berekenen, ook voor de fietsverplaatsingen
  - Art. 8.6.2.1 §3: toevoeging dat wanneer men minstens één jaar onbetaald verlof aansluitend opneemt, de **hospitalisatieverzekering** zelf ten laste te nemen is.
  - Art 8.6.5.1. verduidelijkt wat bedoeld wordt met artikel 60. Zowel in dit artikel als Art. 8.6.5.2. worden de uitgesloten groepen geschrapt gezien dit reeds in het toepassingsgebied van de RPR staat dat deze groepen zijn uitgesloten. Er wordt wel geduid dat jobstudenten hiervan uitgesloten zijn.
  - Art. 9.1.2.: pensioengerechtigde leeftijd wijzigen
  - Art. 9.5.7.: fout uit tekst halen
  - Art. 9.9.1.: hernummering

Alle aanpassingen zijn (in het rood) te vinden in bijlage ' gecoördineerde RPR- OCMW EN GEMEENTE - raden juni 2023.doc'.

Voor de bijlagen van de RPR dient de deontologische code voor het personeel, zijnde **bijlage 5**, aangevuld te worden met de **klokkenluidersprocedure**.

De EU Richtlijn 2019/1937 van 23 oktober 2019 wil mensen die informatie over inbreuken tegen bepaalde wetgeving melden, beschermen tegen bepaalde sancties. De Richtlijn werd op 17 december 2021 van kracht. De Vlaamse Regering bekrachtigde een wijziging aan het Bestuursdecreet die de klokkenluidersregeling verscherpt.

De nieuwe klokkenluidersregeling heeft als doel om personen te beschermen als zij informatie uit hun werkomgeving over inbreuken op geldende regelgeving melden. Klokkenluiders moeten hiervoor terecht kunnen bij veilige meldingskanalen. Bij voorkeur is dat intern bij hun eigen organisatie. Ook meldingen bij het bevoegde externe meldingskanaal of openbaarmaking zijn mogelijk. Elke vorm van represaille naar aanleiding van een interne of externe melding, of openbaarmaking, is verboden.

Iedere gemeente is verplicht om hiervoor een procedure uit te werken.

Volgens het decreet is het intern meldpunt het hoofd van het personeel. Er wordt daarom voorgesteld om de algemeen directeur als intern meldpunt te nemen, tenzij de algemeen directeur deze bevoegdheid wenst te delegeren.

Er werd een procedure/policy uitgewerkt waar klokkenluiders terecht kunnen.

Er wordt ook een **bijlage** toegevoegd (**bijlage 11**) aan de RPR waarbij een opsomming is opgenomen welke verloven worden gezien als dienstactiviteit/recht geven op maaltijdchecks, loon, opbouw periodieke salarisverhoging,... en welke niet.

Tot slot dient ook **bijlage 10** inzake het kaderreglement tweede pensioenpijler aangepast te worden.

De raad trad op 12 april 2022 toe tot OFP Prolocus voor het voorzien van een tweede pensioenpijler voor het contractueel personeel. Er werd in deze raad een kaderreglement goedgekeurd die deel uitmaakt van bijlage 10 van de rechtspositieregeling. Op 11 mei 2022 ging de raad van bestuur van OFP Prolocus door en werd het kaderreglement nog licht aangepast.

Positief advies door het MAT op 23 maart 2023 en 11 mei 2023.

Positief advies op het vakbondsoverleg op 25 mei 2023.

#### **Verwijzend naar volgende wettelijke, decretale of reglementaire bepalingen:**

Decreet lokaal bestuur en het bestuursdecreet, in het bijzonder de wijziging van 18 november 2022 wijziging artikel 31 Arbeidsovereenkomstenwet

Wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betr. het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven, **art. 3-5 en art. 6**. BS 31 oktober 2022. Inforum nr. 360059. Koninklijk besluit van 7 oktober 2022 tot wijziging van het koninklijk besluit van 17 oktober 1994 betr. de omzetting van het moederschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, **BS 31.10.2022**. Inforum nr. 360065.

artikel 30bis, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Wet van 30 oktober 2022 houdende diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid, BS 18 november 2022

### **Verwijzend naar volgende eerdere beslissingen:**

Raadsbesluit van 12 april 2022 inzake tweede pensioenpijler: goedkeuring a) toetreding tot OFP Prolocus en aanstelling effectief en plaatsvervangend afgevaardigde namens het bestuur in de algemene vergadering b) kaderreglement en vervangen bijlage 10 in de rechtspositieregeling c) het toezeggingspercentage van 3% d) toetreding tot een 'MIPS-groep' en e) inning van de bijdragen via de RSZ.

Raadsbesluit van 8 november 2022 inzake Personeelsformatie: goedkeuring aanpassing

het organogram voor het personeel zoals vastgesteld door de raad op 2 december 2008 en latere wijzigingen;

Raadsbesluit van 10 mei 2022 inzake wijziging rechtspositiebesluit

### **BESLUIT**

**Art. 1:** De wijzigingen aan de rechtspositieregeling goed te keuren met directe ingang, evenals de (aanpassingen aan) bijlagen 5 en 11.

**Art.2:** De wijzigingen aan artikelen 9.2.2. en 9.3.1. worden met ingang van 1 januari 2024 goedgekeurd.

**Art.3:** Bijlage 10 aan de rechtspositieregeling ('kaderreglement') wordt vervangen.

### **2.2. 2023/OCMW/013 - Personeelsformatie: goedkeuring aanpassing.**

---

De raad,

#### **Op grond van overwegingen, zowel feitelijk als juridisch:**

De raden keurden op 8 november 2022 een aangepast, geïntegreerde personeelsformatie goed. Intussen blijft de organisatie in verandering.

Door de oorlog in Oekraïne werd ingezet op tijdelijke contracten van maatschappelijk werkers om de toevloed van Oekraïners te kunnen ondersteunen. Na meer dan een jaar oorlog, lijkt deze crisis nog niet opgelost en dient er nog verder ondersteuning te zijn. Daarom wordt op projectbasis 19,4u maatschappelijk werker toegevoegd aan de formatie van het OCMW en dit voor de duur van de Oekraïne-crisis.

Daarnaast werd het Nieuw Gemeentepunt aangekocht en deels verbouwd. Er zullen binnenkort diensten verhuizen naar het administratief gedeelte. Daarvoor dient er bijkomende poets hulp te zijn gezien er ander patrimonium nog verkocht dient te worden. Op projectbasis wordt in de formatie van de gemeente 2 vte schoonmaak toegevoegd. Op termijn kan dan opnieuw gekeken worden, bij verkoop patrimonium en verder ingebruikname van andere delen van het Nieuw Gemeentepunt, of dit dient aangepast te worden.

Tot slot kan beslist worden om de halftijdse functie van mobiliteitsdeskundige (B1-3) te vervangen door een administratief medewerker C1-3. De eerste poging tot invulling dateert al van het jaar 2020. De functie werd in tussentijds steeds met tijdelijke contracten ingevuld door een lager profiel (administratief medewerker C1-3). Het lijkt realistischer de functie en bijgevolg het takenpakket aan te passen.

De buitenschoolse kinderopvang ontving in 2022 VIA 6 Subsidie Pedagogische coaches in Buitenschoolse Kinderopvang. Het college besliste op 1 juni 2022 een halftijdse bediende BKO te voorzien zodat er voldoende ondersteuning is op de werkvloer. De projectsubsidies zijn voorzien voor 4 jaar. Gezien de beperkte duur van de subsidies, wordt deze functie ingeschreven als project in de formatie.

De reguliere poetsdienst van het OCMW werd stopgezet. Het resterend poetspersoneel wordt ingezet voor de schoonmaak van eigen OCMW-patrimonium. Daarnaast zijn er nog de schoonmakers via dienstencheques.

Er wordt voor gekozen om de functie van administratief medewerker afdeling Mens - Sociaal Huis enkel nog te voorzien in contractueel dienstverband. De statutaire aanstelling wordt uitdovend geplaatst. Het totaal aantal vte blijft gelijk.

Tot slot werden functie die in de uitdovende formatie zaten maar vervallen, geschrapt.

Positief advies van het Managementteam van 23 maart 2023 en 11 mei 2023 en syndicaal overleg van 25 mei 2023.

### **Verwijzend naar volgende wettelijke, decretale of reglementaire bepalingen:**

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 (publicatie 21 februari 2018)

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 en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, wat de definitieve ambtsneerlegging betreft;

### **Verwijzend naar volgende eerdere beslissingen:**

Raadsbesluit van 8 november 2022 inzake Personeelsformatie: goedkeuring aanpassing

het organogram voor het personeel zoals vastgesteld door de raad op 2 december 2008 en latere wijzigingen;

principiële beslissing vast bureau van 10 mei 2023 inzake personeelsformatie

## **BESLUIT**

**Art.1:** De aanpassing zoals opgenomen in bijlage aan de personeelsformatie met onmiddellijke ingang goed te keuren.

**Art.2:** Deze beslissing wordt ter beschikking gehouden van de toezichthoudende overheid, conform de bepalingen vervat in het decreet lokaal bestuur.

## **Punt 3. Vragen en mededelingen**

### **3.1. 2022/OCMW/041 - Vragen en mededelingen**

---

De raad,

## **BESLUIT**

Conform het huishoudelijk reglement wordt de mogelijkheid geboden om schriftelijk en mondeling vragen te stellen. Mondelinge vragen worden - zo mogelijk - onmiddellijk beantwoord of uiterlijk schriftelijk tegen de eerstvolgende zitting. Op schriftelijke vragen van raadsleden wordt binnen de maand na ontvangst schriftelijk geantwoord. De vragen en de eventuele antwoorden net als de mededelingen worden opgenomen in het zittingsverslag.

De voorzitter sluit de vergadering om u

Aldus beslist in zitting, de datum als voormeld.

Namens de raad,

Algemeen directeur,  
Sonja Nuyttens

Voorzitter,  
Koen Tack