
Uittreksel uit de notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Zitting van: dinsdag 13 juni 2023

Koen Tack, Voorzitter
Gino Devogelaere, Burgemeester
Louis Degroote, Yannick Ducatteeuw, Pauline Van Marcke, Christophe Vandererven, Davy Demets, Schepenen

Aanwezig: Prudent Lanneau, Willy Demeulemeester, Eddy Recour, Jeremie Vaneeckhout, Stephan Titeca, Johan Delrue, Amandine Eeckhaut, Anja Desmet, Petra Devos, Rino Himpe, Davy Dewaele, Sofie Demurie, Nicolas Duquesnoy, Debbie Vandenberghe, Jolanta Steverlync-Kokoszko, Kris De Meulemeester, Raadsleden
Sonja Nuyttens, Algemeen directeur

Verontschuldigd: /

Afwezig: /

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

De raad,

In openbare zitting vergaderd,

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.
- Schrapping/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.: **Schrapping 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 moederschapverlof 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

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

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.

Gedaan in zitting als ten hoofde.

Namens de raad:

Sonja Nuyttens,
Algemeen directeur

Koen Tack,
Voorzitter

*Voor éénsluitend afschrift,
Anzegem, 16 juni 2023*

Sonja Nuyttens,
Algemeen directeur

Gino Devogelaere,
Burgemeester