

Openbare vergadering van donderdag 14 december 2023

- Aanwezig:** Peter PLESSERS, voorzitter gemeenteraad
Bart LAEREMANS, burgemeester
Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Trui OLBRECHTS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Jean-Paul WINDELEN, schepenen
Manon BAS, Linda DE PREE, Jean DEWIT, Isabel GAISBAUER, Tom GAUDAEN, Gilbert GOOSSENS, Brigitte JANSSENS, Katrien LE ROY, Katleen ORINX, Luk RAEKELBOOM, Patricia SEGERS, Chris SELLESLAGH, Vincent VAN ACHTER, Gerlant VAN BERLAER, Rudi VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Yves VERBERCK, Karin VERTONGEN, Patrick VERTONGEN, Elke WOUTERS, gemeenteraadsleden
Muriel VAN SCHEL, algemeen directeur
- Verontschuldigd:** Eddie BOELENS, William DE BOECK, Caroline DENIL, Karima MOKHTAR, gemeenteraadsleden
- Afwezig:** /

RECHTSPOSITIEREGELING EN ARBEIDSREGLEMENT - AANPASSINGEN I.F.V. BESLUIT VLAAMSE REGERING RECHTSPOSITIEREGELING 20/01/2023 EN I.F.V. ONTSLAGDECREET - GOEDKEURING

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:
Artikels 40-41 en 186 decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 (DLB).

De beslissing wordt genomen op grond van:

Algemeen

- Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.
- DLB.
- Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.
- Rechtspositieregeling gemeente en OCMW, vastgesteld bij besluit van de gemeenteraad en besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 17 december 2020 en later gewijzigd.
- Arbeidsreglement gemeente en OCMW, goedgekeurd bij besluit van de gemeenteraad op 26 augustus 2021 en later gewijzigd.

Specifiek

- Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen;
- Decreet van 17 februari 2023 tot wijziging van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur;
- Decreet van 16 juni 2023 tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 oktober 2005 en het decreet van 22 december 2007 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid;
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen van 26 juni 2023 - Aanpassing rechtspositieregeling gemeente- en OCMW-personeel in functie van BVR RPR 20 januari 2023 - Plan van aanpak - Kennisname en goedkeuring.

- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 23 oktober 2023 - Aanpassing rechtspositieregeling en arbeidsreglement n.a.v. inwerkingtreding BVR RPR 20/01/2023 en ontslagdecreet - Goedkeuring (BIJLAGE 01).

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

Adviezen MAT:

- 20 juni 2023 - Aanpassing RPR in functie van BVR RPR 20/01/2023 - Plan van aanpak.
- 19 september 2023 - Voorstel tot wijziging RPR i.f.v. BVR RPR 20/01/2023 en ontslagdecreet.
- 17 oktober 2023 - Wijziging RPR i.f.v. BVR RPR 20/01/2023 en ontslagdecreet - Advies.

Protocol vakorganisaties (BIJLAGE 09):

- ACV: //
- ACOD: Protocol voor niet akkoord
- VSOA: //

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

Er wordt voorgesteld om het arbeidsreglement en de rechtspositieregeling aan te passen.

Toelichtende nota's: zie bijlage:

- BIJLAGE 02: Toelichtende nota wijziging RPR
- BIJLAGE 03: Toelichtende nota wijziging AR

Ontwerpteksten RPR en AR: zie bijlage:

- BIJLAGE 04: Ontwerptekst wijziging RPR
- BIJLAGE 05: Ontwerptekst wijziging AR

Ontwerpteksten RPR en AR met aanduiding van de wijzigingen:

- BIJLAGE 07: Ontwerptekst wijziging RPR (met aanduiding van de wijzigingen)
- BIJLAGE 08: Ontwerptekst wijziging AR (met aanduiding van de wijzigingen)

Rechtspositieregeling

Aanleiding

- Wijzigingen n.a.v. BVR RPR 20/01/2023
Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen
 - Diverse besluiten over de rechtspositieregeling van het personeel van lokale besturen geïntegreerd in **één kaderbesluit** (bv. besluit i.v.m. kabinets- en fractiepersoneel, ...);
 - **Meer vrijheidsgraden / meer autonomie** voor het voeren van een lokaal personeelsbeleid (bv. op het vlak van werving en selectie, functieclassificatie, loonhuis, toelagen en vergoedingen, verloven en afwezigheden, ...);
 - **Differentiatie tussen personeelsgroepen** wordt mogelijk, met als doel beter te kunnen inspelen op de noden van ieder bestuur;
 - Introductie van verschillende **HRM-instrumenten** voor de lokale besturen; (bv. mogelijkheden zoals "virtueel omgezet budget", deregulering en uitbreiding van het systeem van toelagen en vergoedingen, deregulering werving en selectie, vorming, systeem functioneren en evalueren, ...);
 - Wegwerken van de **verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden**;
 - **Anderzijds zijn er grenzen aan de lokale autonomie**:
 - Hogere regelgeving;
 - Beginselen Behoorlijk Bestuur (motiveringsbeginsel, redelijkheidsbeginsel, evenredigheidsbeginsel, gelijkheidsbeginsel, zuinigheidsbeginsel, ...);
 - Financiële gevolgen / link met MJP.
 - Er is geen verplichte timing vastgelegd voor de wijziging van de lokale RPR. Elk bestuur kan de bestaande rechtspositieregeling op eigen tempo aanpassen en zelf

kiezen wanneer welk deel wordt aangepast.

- Wijzigingen n.a.v. de wijziging van het decreet lokaal bestuur van 17 februari 2023
Decreet van 17 februari 2023 tot wijziging van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur:

Wijzigingen n.a.v. ontslagdecreet (inwerkingtreding 01/10/2023)

Decreet van 16 juni 2023 tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 oktober 2005 en het decreet van 22 december 2007 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid:

- Er worden een aantal voorwaarden gekoppeld aan de overdracht van personeelsleden. Die voorwaarden golden voordien niet en zijn gebaseerd op de overdrachtsregeling in de Europese Richtlijn 2001/23/EG van 12 maart 2001.

- *[Onderafdeling 6. Beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid (ing. decr. 16 juni 2023, art. 7, I: 1 oktober 2023)]*

Artikel 194/1. (01/10/2023- ...)

Met behoud van de toepassing van artikel 194, vierde lid, van dit decreet zijn voor de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid artikel 15 en titel I, hoofdstuk IV, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van artikel 33, 37, §1, vijfde lid, §2 tot en met §4, artikel 37/3, 37/5, 37/7, 37/11, 38 en 39bis, van overeenkomstige toepassing.

De beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid mag niet kennelijk onredelijk zijn. De beëindiging is gebaseerd op redenen die verband houden met het gedrag of de geschiktheid van het personeelslid of berusten op noodwendigheden voor de werking van het bestuur. Het mag geen beëindiging zijn waartoe nooit beslist zou zijn door een normaal en redelijk handelend lokaal bestuur.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels voor de beëindiging van het statutaire dienstverband.

Artikel 194/2. (01/10/2023- ...)

De rechtbanken, vermeld in artikel 578 en 607 van het Gerechtelijk Wetboek van 10 oktober 1967, zijn bevoegd voor geschillen over de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, vermeld in artikel 194/1 van dit decreet.

- Titel I, hoofdstuk IV van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 ("Einde van de overeenkomst") wordt van toepassing op statutairen.
- Concreet betekent dit dat de **beëindiging van een statutaire tewerkstelling** mogelijk is door: Een **tuchtprocedure zal niet meer kunnen leiden tot een ontslag van ambtswege of een afzetting**;
 - **Opzegging** (met dezelfde opzeggingstermijnen als bij contractanten);
 - Omwille van **een dringende reden**;
 - **Overmacht**;
 - Een **verbreking omwille van medische overmacht wordt mogelijk**, mits het volgen van de procedure zoals bepaald in artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet, en komt naast de mogelijkheid om statutaire medewerkers in het stelsel ziektepensioen te (laten) zetten;
- Arbeidsrechtbanken en -hoven worden bevoegd voor betwistingen over het ontslag van een statutaire medewerker.

- **Andere juridische wijzigingen**

- Verlof om dwingende redenen (o.a. 5 dagen zorgverlof voor contractuelen) > Eur Richtlijn;
- Flexibele werktijden o.v. zorg (contractuelen) > Eur Richtlijn;
- Geen medisch attest 1 dag ziekte (max 3 dagen per jaar);
- Nieuwe regelgeving re-integratie en medische overmacht;
- Flexijobs in ondersteunende functies zorg > Programmawet 26/12/2022.

- Technische wijzigingen:

Wijzigingen die geen impact hebben op de juridisch inhoudelijke finaliteit, maar enkel op de vorm en juridische formulering

- Bepalingen overloon WZC Ter Biest;
- Bepalingen omstandigheidsverlof;

- Bepalingen ecocheques.

Voorliggend voorstel - Plan van aanpak

N.a.v. de goedkeuring van het kaderbesluit BVR RPR 20/01/2023 werden de mogelijke / nuttige wijzigingen voor lokaal bestuur Grimbergen opgesteld door de Personeelsdienst.

Hierbij werd een onderscheid gemaakt in:

- "Quick wins":
 - Wijzigingen die de bestaande HR-visie ondersteunen;
 - Wijzigingen die een positief effect hebben op de werking van de organisatie;
 - Wijzigingen die mogelijk zijn op korte termijn (slechts beperkte juridische of praktische vervolgwerkzaamheden).
- Wijzigingen die nog verdere studie vragen:
 - Bv. op beleidsmatig, juridisch of praktisch vlak (bv. koppeling met de HR-software, juridische vragen, ...);
 - Deze wijzigingen zullen stelselmatig opgepikt worden, desgevallend i.k.v. nieuwe MJP 2026-2031;
 - Bijvoorbeeld:
 - De verdere doorvoering van het "Virtueel omgezet budget" heeft – naast de wijziging van de RPR en de financiële aftoetsing - heel wat praktische consequenties / randvoorwaarden:
 - Overheidsopdracht nodig om een dienst aan te bieden;
 - Rekenblad maken of laten aanleveren, of HR-software aanpassen;
 - Interne procedures aanpassen.

Verder werden ook wijzigingen aangebracht omwille van andere gewijzigde regelgeving, evenals technische wijzigingen.

Toelichting bij de wijzigingen

Thema	Aanpassing RPR / Toelichting	Gewijzigde artikels
Ontslagdecreet	Van toepassing 01/10/2023 <ul style="list-style-type: none"> • Begrip "proeftijd" overal geschrapt • Begrip "vast aangesteld" overal geschrapt • Dispo wegens ambtsopheffing geschrapt • Wijzigingen op vlak van ambtshalve herplaatsing • Wijzigingen bepalingen ivm ontslag 	Aanpassingen / schrappingen op o.a. de volgende plaatsen: <ul style="list-style-type: none"> • Art. 2 (Definities) • Art. 41-50 (de proeftijd van statutaire personeelsleden) • Art. 77-82 (de evaluatie tijdens de proeftijd voor decretale graden) • Artikel 111 (de administratieve anciënniteiten) • Art. 133 (proeftijd na bevordering) • Art. 137, § 2 (proeftijd na interne mobiliteit) • Art. 149 e.v.

		(bepalingen ambtshalve herplaatsing) <ul style="list-style-type: none"> • Art. 155 e.v. (verlies hoedanigheid statutair personeelslid) • Art. 159 e.v. (definitieve ambtsneerlegging) • Art. 251 + art. 259-260 (geschraapt) (Dispo wegens ambtsopheffing)
Werving en selectie	Evenwaardige ervaring i.p.v. diplomavorwaarde: <ul style="list-style-type: none"> • Wordt als regel opgenomen ipv uitzondering: <i>De graden worden ingedeeld in vijf niveaus. De niveaus stemmen, met uitzondering van de niveaus D en E, overeen met een diplomavereiste van een bepaald onderwijsniveau of evenwaardige ervaring.</i> • De aanstellende overheid kan bij de vacantverklaring beslissen om evenwaardige ervaring in aanmerking te nemen. In voorkomend geval moeten de kandidaten verplicht slagen voor een niveau- of capaciteitstest. 	Art. 3, §1 en 2 Art. 6, §1 Art. 8 geschraapt Art. 19
	Samenstelling selectiecommissie <ul style="list-style-type: none"> • 1/3 externe jury niet meer verplicht <ul style="list-style-type: none"> ◦ <i>In het beleid W&S zal geconcretiseerd worden wanneer er wel / niet beroep zal gedaan worden op externe juryleden.</i> 	Art. 14, §1, 3 ^o geschraapt
	Permanente publicaties worden voorzien voor moeilijk in te vullen functies	Art. 30bis
	Verkorte selectieprocedure: <ul style="list-style-type: none"> • De mogelijkheid wordt voorzien om te putten uit een lopende wervingsreserve van functie met vergelijkbare competenties 	Art. 32, §2
	Interne personeelsmobiliteit <ul style="list-style-type: none"> • Definitie is veranderd <i>"Interne mobiliteit is de heraanstelling in een vacante betrekking in een graad die niet hoger is ingedeeld."</i> • Interne mobiliteit kan bijgevolg ook naar een lagere graad (ikv loopbaanbeleid). • Interne mobiliteit is mogelijk tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied (dus ook tussen OCMW en gemeente). 	Art. 135-136 Art. 142 (externe mobiliteit) geschraapt
	Externe personeelsmobiliteit <ul style="list-style-type: none"> • Wordt geschraapt door: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Opheffing Besluit van de Vlaamse Regering van 20/05/2011 houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige 	Art. 142

	<p>lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de externe personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Wijziging van de definities "interne mobiliteit" en "externe mobiliteit" in het BVR RPR 20/01/2023: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Interne mobiliteit: zelfde werkingsgebied ▪ Externe mobiliteit: niet hetzelfde werkingsgebied 	
	<p>Nationaliteitsvereiste:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GAS-ambtenaren – Functie voorbehouden voor Belgen (Federale regelgeving) 	Art. 5, §2
	<p>Specifieke bepalingen voor de aanwerving van maatschappelijk werkers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diplomavorwaarde uitgebreid: bachelor gezondheidszorg toegevoegd (Hogere regelgeving) 	Art. 30
Loonhuis	<p>Er wordt een loopbaanpad mogelijk gemaakt, met als doel knelpuntfuncties in te vullen door het zelf opleiden van medewerkers. Deze medewerkers worden in een basisschaal aangeworven, er wordt een intern en extern opleidingstraject voorzien, waarna ze kunnen doorschalen naar een volgende salarisschaal (doorgroeimogelijkheid voorzien na opleiding, evolueren van "junior" naar "senior"-profiel). (<i>"Opleiden is het nieuwe rekruteren"</i>)</p> <p><i>Zie tekst "Aangepaste loopbaanpaden lokaal bestuur Grimbergen – Aanpassing RPR" van Probis. (BIJLAGE 06)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • De volgende gecombineerde loonschalen worden voorzien: <ul style="list-style-type: none"> ○ B1-B2-B3-A1a-A1b-A2a (combi B1-B3 / A1a-A2a) ○ B1-B2-B3-A1a-A2a-A3a (combi B1-B3 / A1a-A3a) ○ B4-B5- A1a-A1b-A2a (combi B4-B5 / A1a-A2a) ○ B4-B5- A1a-A2a-A3a (combi B4-B5 / A1a-A3a) • Het MAT heeft de functies opgelijst die hiervoor in aanmerking komen. Het gaat over moeilijk in te vullen knelpuntfuncties waarin we medewerkers willen opleiden. Na opleiding moeten deze medewerkers in een hogere schaal kunnen ingeschaald worden. • Volgende functies kunne hiervoor prioritair aangeduid worden (testfase): <ul style="list-style-type: none"> ○ Projectleider wegen en water ○ Projectleider gebouwen ○ Deskundige GIS ○ Op termijn komen mogelijk ook andere functies in aanmerking. Er 	Art. 116 bis

	<p>wordt voorgesteld het systeem eerst te testen met bovenvermelde functies.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Om een functie in een loopbaanpad / gecombineerde loonschaal in te schalen, is een formatiewijziging nodig. 	
Vorming	<ul style="list-style-type: none"> • In RPR worden de juridische bepalingen opgenomen, en de concrete toepassing staat in een beleidstekst • De bepalingen die momenteel geschrapt worden uit de RPR zijn reeds deels opgenomen in het vormingsreglement. • <i>Zie besluit CBS / VB 16/05/2022 - Visietekst vormingsbeleid lokaal bestuur Grimbergen en bijhorend operationeel vormingsplan – Goedkeuring (BOC/HOC 01/06/2022)</i> • <i>De tekst van het vormingsbeleid wordt momenteel gereviseerd. De concrete toepassing verandert niet. Het gereviseerde vormingsbeleid zal – voorafgaand aan doorvoering – voorgelegd worden aan het BOC/HOC.</i> 	Art. 91-108
Opvolging en feedback	<ul style="list-style-type: none"> • Deze afdeling is wel van toepassing op de decretale graden (= rechtzetting / technische wijziging) 	Art. 51, §2 wordt geschrapt
Kabinetspersoneel	<ul style="list-style-type: none"> • De bepalingen i.v.m. kabinetspersoneel worden opgenomen in de lokale RPR gelet op de opheffing van het besluit van de Vlaamse Regering van 12/01/2007 tot vaststelling van de regels inzake de aanwerving en terbeschikkingstelling van het kabinets- en fractiepersoneel in de gemeenten en provincies • Het betreft de regels inzake W&S, functioneren en evalueren, beëindiging. 	Art. 32bis
Overdracht van personeelsleden	<ul style="list-style-type: none"> • Wijzigingsdecreet DLB van 29 maart 2023 (artikel 185/1) • Dit decreet koppelt een aantal voorwaarden aan de overdracht van personeel. Die voorwaarden golden voordien niet en zijn gebaseerd op de overdrachtsregeling in de Europese Richtlijn 2001/23/EG van 12 maart 2001, bv: <ul style="list-style-type: none"> ○ Overdracht kan geen reden voor ontslag zijn ○ Behoud rechten minstens 1 jaar 	Art. 163 (Behoud rechten bij overdracht)
Terbeschikkingstelling personeel	<ul style="list-style-type: none"> • Woonmaatschappij toegevoegd (Vlaamse Codex Wonen + Wijziging decreet lokaal bestuur februari 2023). 	Art. 165
Toelage opdrachthouderschap	<ul style="list-style-type: none"> • Ook toepasbaar voor D- en E-niveau (deze personeelsleden waren vroeger uitgesloten van deze regeling) • Deze toelage was tot nu toe een vast bedrag (geïndexeerd bedrag van de minimale salarisverhoging bij bevordering). <ul style="list-style-type: none"> ○ Dit betekent voor B-niveau (12 jaar anciënniteit): € 145,00 bruto per maand 	Art. 143 Art. 207

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bedoeling is om het bedrag vanaf nu aan te passen i.f.v. de aard van de bijkomende verantwoordelijkheden / opdrachten <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mogelijke referentiecriteriën zijn: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bijkomend project dat aansluit bij het gewone takenpakket ▪ Project / taak waarbij leidinggevend aspect uitbreidt / erbij komt ▪ Bijkomende budgetverantwoordelijkheid ▪ ... ▪ Ontwerptekst RPR bepaalt: <i>De toelage voor opdrachthouderschap wordt vastgelegd door de algemeen directeur en bedraagt minimum 5% en maximum 10% van het geïndexeerde jaarsalaris van het personeelslid.</i> ▪ Dit betekent voor B-niveau (12 jaar anciënniteit) min 187,90 bruto per maand (5%) en max € 375,81 bruto per maand (10%) 	
Anciënniteiten	<p>De wijze van overname van anciënniteit wordt gelijkgesteld, komende uit de publieke sector, de private sector, of zelfstandige.</p> <p>Toekenning van schaalanciënniteit blijft enkel mogelijk na aanwerving.</p> <p>Er zal nog verder onderzocht worden of de minimale salarisverhoging bij bevordering kan worden opgetrokken (artikel 177 RPR).</p>	Art. 111, §6 Art. 112, §2 Art. 169-170
Rechtenopbouw bij langdurige afwezigheid	Aanpassingen waarbij er begrensd wordt op een afwezigheid van 12 maanden.	Art. 173 (geldelijke anciënniteit) Art. 188 (vakantiegeld) Art. 192 (EJT) Art. 254 (personeelslid in dispo)
IFIC	<p>Bepalingen IFIC opnemen in RPR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loonschalen • Bepalingen ivm bevordering, interne mobiliteit 	Art. 1 bis Bijlage I: IFIC-loonschalen
Flexijobs	Sinds 01/01/2023 kunnen flexijobs ook in de zorgsector. In Grimbergen wordt dit tot nu toe nog niet toegepast. Met deze wijziging wordt het wel mogelijk in de toekomst. Flexijobbers worden	Art. 1, § 2

	uitgesloten van de RPR. Voor hen geldt de regelgeving rond flexijobs.	
Jobstudenten	Terugbetaling dienstreizen aan jobstudenten wordt voorzien <ul style="list-style-type: none"> • Op uitdrukkelijke vraag leidinggevende • Werd reeds toegepast obv beslissing CBS gelet op uitgebreidere inschakeling jobstudenten dit jaar. Wordt nu ook ingeschreven in RPR. 	Art. 1, § 2
Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht	<ul style="list-style-type: none"> • Wordt opgenomen 	Art. 111, §4
Regelgeving re-integratie	<ul style="list-style-type: none"> • Tijdelijke herplaatsing om medische redenen van het statutaire personeelslid 	Art. 149, § 2
Bepalingen ecocheques	<ul style="list-style-type: none"> • Technische wijziging <ul style="list-style-type: none"> ○ Zie besluit CBS / VB van 09/10/2023: <p>Volgende aanpassingen dienen te gebeuren in artikel 226bis:</p> <p>- Bij de uitzonderingen mag ouderschapsverlof geschrapt worden omdat dit geen uitzondering is maar gewoon een toepassing is van de regel, namelijk: bij ouderschapsverlof heb je geen recht op een loon dus ook geen recht op een maaltijdcheques;</p> <p>- Bij uitzonderingen blijft "ziekteverlof langer dan een maand komt niet in aanmerking voor de berekening van de waarde van de Ecocheque" staan maar de berekeningswijze die opgenomen is "(hierbij wordt telkens gerekend met een volledige maand en afgerond naar beneden. (bvb. een personeelslid is 1,5 maanden ziek, dan wordt er voor de berekening rekening gehouden met 11 gewerkte maanden) dient geschrapt te worden en herschreven als volgt: vanaf de 31^{ste} dag ziekte worden de ecocheques verminderd pro rata het aantal dagen afwezigheid.</p> 	Art. 226
Overloon	Rechtzetting <ul style="list-style-type: none"> • Het principe van overloon is vastgesteld in: <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeidswet van 16 maart 1971, artikel 29 in het bijzonder ○ Programmawet van 22 december 1989, artikel 159 in het bijzonder ○ Koninklijk besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, artikel 2 in het bijzonder ○ Het vast bureau keurde de bepalingen i.v.m. de invoering overloon goed op 05/06/2023. Op 31/08/2023 werden de RPR en het AR aangepast. Het 	Art. 201

	<p>overloon wordt toegepast vanaf 01/09/2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Er is een rechtzetting van de tekst nodig om de volgende reden: <ul style="list-style-type: none"> ▪ personeelsleden die nachtarbeid verrichten dienen niet volledig uitgesloten te worden (juridisch correcter formuleren). <p>Bijgevolg is er een wijziging van artikel 201 RPR nodig.</p> <p>Artikel 201 (toevoeging van het overloon) Voor de personeelsleden van het woonzorgcentrum, met uitzondering van de personeelsleden die nachtarbeid verrichten, gelden volgende specifieke regels. Volgende prestaties worden, zowel voor de voltijdse als de deeltijdse personeelsleden, als overuren beschouwd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestaties vanaf het 1^{ste} uur overschrijding van het normale uurrooster; • Prestaties op basis van een uurrooster dat werd gewijzigd na vastklikken van de planning. <p>Het personeelslid dat overuren presteert, krijgt een compensatie zoals voorzien in de Arbeidswet. De compenserende inhaalrust is gelijk aan de duur van de overuren en dient opgenomen te worden binnen de lopende referentieperiode. Het personeelslid ontvangt 100% zijn loon op het moment dat deze het overuur recupereert.</p> <p>Naast de inhaalrust heeft het personeelslid ook recht op overloon. Dit bedraagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% voor de overuren die van maandag tot zaterdag gepresteerd worden; • 100% voor de overuren die op een zondag, feestdag of een vervangingsdag voor een feestdag gepresteerd worden. Een personeelslid dat overuren presteert op een zaterdag, een zondag, een feestdag heeft geen recht op de compensatie zoals voorzien in artikel 196. 	
Carpoolen bij dienststreizen	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtzetting - Bepaling was ooit weggefallen, maar is wel steeds toegepast geweest. 	Art. 211
Aanpassingen obv hogere regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> • Regels vakantieopname bij ziekte / overmacht (cf. Europese Regelgeving) <ul style="list-style-type: none"> ○ Art. 235 (uitbetaling vakantiedagen en overdracht zodat ze onbezoldigd kunnen opgenomen worden). ○ Mantelzorgverlof toegevoegd <ul style="list-style-type: none"> ▪ art. 280bis ▪ Omstandigheidsverlof <ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 264 	
Andere technische wijzigingen	<ul style="list-style-type: none"> • Geboorteverlof: tekst is inhoudelijk niet gewijzigd, maar wel verplaatst. 	

Arbeidsreglement

Aanleiding

- Wijzigingen n.a.v. ontslagdecreet (inwerkingtreding 01/10/2023)
Decreet van 16 juni 2023 tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 oktober 2005 en het

decreet van 22 december 2007 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid:

[Onderafdeling 6. Beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid (ing. decr. 16 juni 2023, art. 7, I: 1 oktober 2023)]

Artikel 194/1. (01/10/2023- ...)

Met behoud van de toepassing van artikel 194, vierde lid, van dit decreet zijn voor de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid artikel 15 en titel I, hoofdstuk IV, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van artikel 33, 37, §1, vijfde lid, §2 tot en met §4, artikel 37/3, 37/5, 37/7, 37/11, 38 en 39bis, van overeenkomstige toepassing.

De beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid mag niet kennelijk onredelijk zijn. De beëindiging is gebaseerd op redenen die verband houden met het gedrag of de geschiktheid van het personeelslid of berusten op noodwendigheden voor de werking van het bestuur. Het mag geen beëindiging zijn waartoe nooit beslist zou zijn door een normaal en redelijk handelend lokaal bestuur.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels voor de beëindiging van het statutaire dienstverband.

Artikel 194/2. (01/10/2023- ...)

De rechtbanken, vermeld in artikel 578 en 607 van het Gerechtelijk Wetboek van 10 oktober 1967, zijn bevoegd voor geschillen over de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, vermeld in artikel 194/1 van dit decreet.

- Titel I, hoofdstuk IV van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 ("Einde van de overeenkomst") wordt van toepassing op statutairen.
- Concreet betekent dit dat de **beëindiging van een statutaire tewerkstelling** mogelijk is door: Een **tuchtprocedure zal daarentegen niet meer kunnen leiden tot een ontslag van ambtswege of een afzetting;**
 - **opzegging** (met dezelfde opzeggingstermijnen als bij contractanten);
 - Omwille van **een dringende reden;**
 - **overmacht;**
 - Een **verbreking omwille van medische overmacht is ook mogelijk**, mits het volgen van de procedure zoals bepaald in artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet, en komt naast de mogelijkheid om statutaire medewerkers in het stelsel ziektepensioen te (laten) zetten;
- Arbeidsrechtbanken en -hoven worden bevoegd voor betwistingen over het ontslag van een statutaire medewerker.
- **Technische wijzigingen**
Wijzigingen die geen impact hebben op de juridisch inhoudelijke finaliteit, maar enkel op de vorm en juridische formulering
 - Overloon (artikel 12)0

Toelichting bij de wijzigingen

Thema	Aanpassing AR / Toelichting	Gewijzigde artikels
Ontslagdecreet	Aanpassingen op vlak van: <ul style="list-style-type: none"> • Opzeggingstermijnen (art. 19 wordt geschrapt) • Sancties en tucht contractuele personeelsleden (art. 20) <ul style="list-style-type: none"> > Bepalingen ontslag geschrapt • Tuchtmaatregelen statutaire personeelsleden (art. 21) <ul style="list-style-type: none"> > ontslag van ambtswege en afzetting geschrapt • Artikel 22 toegevoegd: einde tewerkstelling contractuele en statutaire personeelsleden • Mogelijkheid ontslag om dringende reden wordt mogelijk voor statutair personeelslid 	Art. 19-20-21-22
Overloon	Technische wijziging <ul style="list-style-type: none"> • Het principe van overloon is vastgesteld in: 	Art. 12

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeidswet van 16 maart 1971, artikel 29 in het bijzonder ○ Programmawet van 22 december 1989, artikel 159 in het bijzonder ○ Koninklijk besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, artikel 2 in het bijzonder ○ Het vast bureau keurde de bepalingen i.v.m. de invoering overloon goed op 05/06/2023. Op 31/08/2023 werden de RPR en het AR aangepast. Het overloon wordt toegepast vanaf 01/09/2023. ○ Er is een rechtzetting van de tekst nodig om de volgende reden: <ul style="list-style-type: none"> ▪ personeelsleden die nachtarbeid verrichten dienen niet volledig uitgesloten te worden (juridisch correcter formuleren). ▪ Bijgevolg is er een wijziging van artikel 12 AR nodig. <p style="text-align: center;">Artikel 12 (toevoeging van het overloon)</p> <p>De personeelsleden van het woonzorgcentrum en het lokaal dienstencentrum vallen onder de toepasselijke regels van de Arbeidswet.</p> <p>Voor de personeelsleden van het woonzorgcentrum, met uitzondering van de personeelsleden die nachtarbeid verrichten, gelden volgende specifieke regels.</p> <p>Volgende prestaties worden, zowel voor de voltijdse als de deeltijdse personeelsleden, als overuren beschouwd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestaties vanaf het 1^{ste} uur overschrijding van het normale uurrooster; • Prestaties op basis van een uurrooster dat werd gewijzigd na vastklikken van de planning. <p>Het personeelslid dat overuren presteert, krijgt een compensatie zoals voorzien in de Arbeidswet.</p> <p>De compenserende inhaalrust is gelijk aan de duur van de overuren en dient opgenomen te worden binnen de lopende referentieperiode. Het personeelslid ontvangt 100% zijn loon op het moment dat deze het overuur recupereert.</p> <p>Naast de inhaalrust heeft het personeelslid ook recht op overloon. Dit bedraagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% voor de overuren die van maandag tot zaterdag gepresteerd worden; • 100% voor de overuren die op een zondag, feestdag of een vervangingsdag voor een feestdag gepresteerd worden. 	
--	--	--

Na overleg met de vakorganisaties werden nog de volgende aanpassingen aan de teksten doorgevoerd:

- Art. 4 en art. 20 (ivm capaciteitstest - beide artikels werden in overeenstemming gebracht).
- Art. 41 (schrapping verwijzing naar wet AOK gezien ontslagdecreet).
- Art. 103 (uitdovend statuut behouden bij bevordering - cf. besluit van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn van 24/10/2019).

- Art. 110 (uitdovend statuut behouden bij interne mobiliteit - cf. besluit van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn van 24/10/2019).

Raadslid Isabel GAISBAUER krijgt het woord en stelt dat ze graag had gehad dat er een commissievergadering over de regeling en het reglement was georganiseerd, omdat het over technische en juridische complexe materie gaat. De fractie Groen zal zich onthouden bij de stemming en wenst dit toe te lichten. De fractie Groen ziet enkele positieve elementen in de aanpassingen, zoals het kunnen vervangen van een diploma door ervaring, maar heeft echter moeite met het versoepelen van het ontslagrecht voor statutaire ambtenaren, omdat dit eerder bedoeld was om hen te beschermen tegen mogelijke politieke willekeur.

Schepen Karlijne VAN BREE krijgt het oord en dankt de dienst Personeel voor het noteren van wat er zoal wijzigt in de regelgeving. Vandaag worden alle veranderingen opgenomen in de nieuwe rechtspositieregeling en het nieuwe arbeidsreglement. De aanpassingen zijn gebaseerd op een besluit door de Vlaamse regering begin 2023, alsook op het recente ontslagdecreet en het Decreet Lokaal Bestuur. Gemeentelijke overheden krijgen meer autonomie voor het voeren van een lokaal personeelsbeleid. Met een goede personeelsdienst heeft de gemeente goed kunnen nadenken over de richting die de gemeente op wil. Het ontslagdecreet is een belangrijk decreet. De Vlaamse regering heeft besloten dat de nieuwe ontslagregeling op 1 oktober 2023 in werking is getreden. Vakorganisaties hebben er wat problemen mee, zoals uiteengezet in het protocol dat als bijlage bij het besluit zit. Het Agentschap Binnenlandse Bestuur geeft aan dat het beëindigen van statutaire dienstverbanden vanaf deze datum moeten verlopen volgens het nieuwe ontslagdecreet. De gemeente mag en kan daar niet van afwijken en om die reden werd dit verwerkt in de twee teksten. Het afgelopen jaar heeft de personeelsdienst hard gewerkt aan re-integratie. Hiervoor is ook nieuwe regelgeving, waarmee men er al in geslaagd is om enkele langdurig zieken weer terug in het arbeidsproces te krijgen. Voorts werden er ecocheques ingevoerd en is er een regeling voor overloon in woonzorgcentrum Ter Biest. Dit betekent dat de personeelsleden vanaf het eerste uur oproeping, buiten de normale werkuren, recht hebben op overloon. Er werden ten slotte enkele technische aanpassingen in het reglement aangebracht die een positief effect hebben op de organisatie. Een aantal zaken zal men nog bestuderen, maar heeft men toch al willen integreren in deze teksten.

Het principe van ervaring mee te nemen bestond al op heden, uiteraard worden de diploma's niet afgeschaft en zal het schepencollege steeds zijn toestemming moeten geven over de manier van aanwerving en of er bijvoorbeeld al dan niet een capaciteitstest wordt toegestaan of niet. De interne personeelsmobiliteit wordt versterkt door een flexibeler opzet met meer oog voor de werknemer. De gemeente wil ook rekening houden met de krapte op de arbeidsmarkt. Er blijft echter altijd veel aandacht voor de kandidaat. Er is voorzien in een loopbaanpad, waardoor bekwame mensen een opleiding aangeboden kan worden, zodat zij geschikt worden voor bepaalde functies. De organisatie kent al diverse succesverhalen op dit gebied.

Bijkomende informatie:

/

Stemming:

Met 23 stemmen voor (Bart LAEREMANS, Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Trui OLBRECHTS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Jean-Paul WINDELEN, Manon BAS, Tom GAUDAEN, Gilbert GOOSSENS, Brigitte JANSSENS, Katleen ORINX, Peter PLESSERS, Luk RAEKELBOOM, Patricia SEGERS, Chris SELLESLAGH, Rudi VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Yves VERBERCK, Karin VERTONGEN, Patrick VERTONGEN, Elke WOUTERS), 2 stemmen tegen (Jean DEWIT, Vincent VAN ACHTER), 4 onthoudingen (Linda DE PREE, Isabel GAISBAUER, Katrien LE ROY, Gerlant VAN BERLAER)

BESLUIT:

Artikel 1.

Het ontwerp arbeidsreglement voor gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd in bijlage 05 van dit besluit, goed te keuren en bijgevolg in werking te laten treden vanaf 1 januari 2024.

Art. 2.

Het ontwerp rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd in bijlage 04 van dit besluit, goed te keuren en bijgevolg in werking te laten treden vanaf 1 januari 2024.

Art. 3.

Dit besluit wordt bekend gemaakt conform de bepalingen van artikel 286 van het decreet lokaal bestuur en conform de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

In zitting, datum als hierboven

Muriel VAN SCHEL
algemeen directeur

Peter PLESSERS
voorzitter gemeenteraad

Voor eensluidend afschrift op 10 januari 2024

Muriel VAN SCHEL
algemeen directeur

Peter PLESSERS
voorzitter gemeenteraad