

Besloten vergadering van donderdag 25 november 2021

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

OVERNAME ZWEMBAD PIEREBAD - OVERDRACHT VAN HET CONTRACTUEEL PERSONEEL N.A.V. DEZE OVERNAME - GOEDKEURING

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Artikel 40 van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur (DLB).

De beslissing wordt genomen op grond van:

1. Algemeen

- Europese Richtlijn 2001/23/EG betreffende het behoud van de rechten van werknemers bij de overdracht van een bedrijf of onderneming.
- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.
- Koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.
- DLB.
- Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel 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 latere wijzigingen (hierna: BVR RPR).
- De rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.
- Het arbeidsreglement van de gemeente Grimbergen.

2. Specifiek

- Meerjarenplan 2020-2025:
 - Actieplan 2 (AP-2):
 - *"We werken op verschillende domeinen samen met externe partners"*
 - Actie 8 (ACT- 8):
 - *"We beslissen over de al dan niet uitbesteding van het zwembad tegen 31/12/2020"*
- Het besluit van het directiecomité van het AGB van 19 augustus 2019 - Uitbesteding gemeentelijke zwembaden - Leidraad voor het selecteren van dienstverleners die zullen worden toegelaten tot de zgn. concessiedialoog (DOSSIERSTUK 01).

- Het besluit van het directiecomité van het AGB van 2 september 2019 - Aanpassing van de selectieleidraad voor de concessiedialoog over de uitbesteding van de exploitatie van het Pierebad op verzoek van het college van burgemeester en schepenen van de gemeente Grimbergen (DOSSIERSTUK 02).
- Het besluit van het directiecomité van het AGB van 14 oktober 2019 - Opstart procedure tot toewijzing van een concessieovereenkomst betreffende de uitbating van het Pierebad (DOSSIERSTUK 03).
- Het besluit van het directiecomité van het AGB van 27 januari 2020 - Concessie van diensten houdende de uitbating van het zwembad Pierebad -Selectie van de kandidaten die worden toegelaten tot de voorbereidende concessiedialoog (DOSSIERSTUK 04).
- Het besluit van het directiecomité van het AGB van 2 november 2020 - Toewijzingsprocedure van een uitbatingsrecht, van het gemeentelijk zwembad Pierebad in Grimbergen, gelegen Ringlaan 25, 1853 Grimbergen (Strombeek-Bever) - Vaststelling bestek (DOSSIERSTUK 05).
- Het besluit van het directiecomité van het AGB van 25 januari 2021 - Toewijzingsprocedure van een uitbatingsrecht, van het gemeentelijk zwembad Pierebad in Grimbergen, gelegen Ringlaan 25, 1853 Grimbergen (Strombeek-Bever): verlenging termijn indieningsdatum voor de offertes naar 22 maart 2021 om 11 uur - Bekrachtiging (DOSSIERSTUK 06).
- Het besluit van het directiecomité van het AGB van 10 mei 2021 - Procedure voor gunning van een concessie van diensten houdende uitbating van het gemeentelijk zwembad Pierebad, gelegen Ringlaan 25, 1853 Grimbergen (Strombeek-Bever) - offertes en gemotiveerd tussentijds beoordelingsverslag - aanduiding voorkeursbieder (DOSSIERSTUK 07).
- Het besluit van het directiecomité van het AGB van 25 mei 2021 - Procedure voor gunning van een concessie van diensten houdende uitbating van het gemeentelijk zwembad Pierebad, gelegen Ringlaan 25, 1853 Grimbergen (Strombeek-Bever): melding op 18 mei 2021 aan de partijen inzake keuze voorkeursbieder - Kennisname (DOSSIERSTUK 08).
- Het besluit van het directiecomité van het AGB van 30 september 2021 - Procedure voor de concessie van diensten houdende uitbating van het gemeentelijk zwembad Pierebad: Gunning (DOSSIERSTUK 09).
- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen van 13 september 2021 - Overname zwembad Pierebad: ontwerp van overeenkomst aangaande overname personeel en addendum aan de arbeidsovereenkomsten - Opstart onderhandeling vakorganisaties - Goedkeuring (DOSSIERSTUK 10).
- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen van 27 september 2021 - Overname zwembad Pierebad: Opstart onderhandeling vakorganisaties - Aanpassing Excel-bestand loonvoorwaarden - Goedkeuring (DOSSIERSTUK 11).
- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen van 11 oktober 2021 - Overname zwembad Pierebad - Onderhandeling vakorganisaties - Verslag van het overleg op 6 oktober 2021 - Aangepaste ontwerpdocumenten - Kennisname (DOSSIERSTUK 12).
- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen van 25 oktober 2021 - Overname contractueel personeel recyclagepark - Bijlage bij het excel-document betreffende de loonvoorwaarden (uitvoering protocol overname) - Goedkeuring (DOSSIERSTUK 13).

3. De documenten in verband met de overname van het personeel

- Het protocol met de vakorganisaties (BIJLAGE 11).
- Het ontwerp van overname-overeenkomst (versie 11 oktober 2021) (BIJLAGE 1).
- Het ontwerp van addendum aan de arbeidsovereenkomsten van (versie 27 oktober 2021) (BIJLAGE 3).
- Voorstel loon- en arbeidsvoorwaarden bij overname door Lago (word-document - versie 7 oktober 2021) (BIJLAGE 4).
- Voorstel loon- en arbeidsvoorwaarden bij overname door Incovo (excel-document - versie 29 september 2021) (BIJLAGE 5).

4. Overzicht van de bijlagen bij dit besluit

Nr	Toelichting	Laatste actuele versie
Bijlage 01	Ontwerp overnameovereenkomst	11/10/2021

Bijlage 02	Lijst personeelsleden	27/10/2021
Bijlage 03	Ontwerp addendum arbeidsovereenkomsten	07/09/2021 (c)
Bijlage 04	Loon- en arbeidsvoorwaarden (Word-document)	07/10/2021
Bijlage 05	Loon- en arbeidsvoorwaarden (Excel-bestand)	29/09/2021
Bijlage 06	Berekening financiële bijpassing door de gemeente	06/09/2021
Bijlage 07A	Functiebeschrijving redder Lago	/
Bijlage 07B	Functiebeschrijving poetsmedewerker Lago	/
Bijlage 07C	Functiebeschrijving hoofdredder Lago	/
Bijlage 08	Arbeidsreglement Lago (voorlopig voorbeeld van Sint-Truiden – AR voor Grimbergen wordt opgemaakt)	/
Bijlage 09	Verslag vergadering BOC/HOC	06/10/2021
Bijlage 10	Presentatie globale toelichting personeel	11/10/2021
Bijlage 11	Protocol	09/11/2021 (ACV Openbare Diensten) 10/11/2021 (ACOD-LRB)

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:
Protocol vakorganisaties:

- ACV-Openbare diensten: Protocol van niet-akkoord, bezorgd op 9 november 2021, met vermelding:

"ACV Openbare Diensten apprecieert de inspanningen van het bestuur op het vlak van de loon- en arbeidsvoorwaarden, maar tekent voor niet-akkoord omwille van onze principiële houding ten opzichte van privatisering van overheidsdiensten."

- ACOD-LRB: Protocol van niet-akkoord, bezorgd op 10 november 2021, met vermelding:

"ACOD-LRB tekent voor niet-akkoord omdat wij principieel tegen het uitbesteden zijn van de gemeentelijke diensten. We willen echter het bestuur bedanken voor de inspanningen die ze ondernomen hebben met betrekking tot de loon- en arbeidsvoorwaarden."

- VSOA-lrb: ///

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

Voorgaande

Het meerjarenplan 2020-2025 voorziet in een beslissing over het al dan niet uitbesteden van het zwembad:

- Meerjarenplan 2020-2025:
 - Actieplan 2 (AP-2):
"We werken op verschillende domeinen samen met externe partners"
 - Actie 8 (ACT- 8):
"We beslissen over de al dan niet uitbesteding van het zwembad tegen 31/12/2020"

In 2019 werd de procedure opgestart tot toewijzing van een concessieovereenkomst betreffende de uitbating van het Pierebad.

Nadat op 10 mei 2021 de voorkeursbieder was aangeduid door het directiecomité van het AGB, werden de gesprekken opgestart met deze voorkeursbieder (Innopa NV - Lago) over de overname van het contractueel personeel.

Overname personeel

Contractueel overheidspersoneel kan zich, via de rechtstreekse werking van de Europese Richtlijn, beroepen op de arbeidsrechtelijke bescherming die geboden wordt door die Richtlijn, op voorwaarde

dat zij deel uitmaken van een onderneming die een economische activiteit uitoefent. Dit geldt niet voor het statutair overheidspersoneel, zoals bevestigd door het Hof van Justitie.

Inhoud van de richtlijn:

- Raadpleging vakorganisaties
- Behoud rechten en plichten werknemer
- Ontslagbescherming
- Het automatisch karakter van de overdracht van de arbeidsovereenkomsten

De overname van het zwembad door Lago impliceerde aanvankelijk de overdracht van 8 (7,39 vte) contractuele personeelsleden. Op 27 oktober 2021 kon aan de vakorganisaties gemeld worden dat het nog om 2 personeelsleden (2,00 vte) ging (zie verder).

Bij overname door Lago valt het personeel onder het PC 333 (sector toeristische attracties).

Lago wenst de personeelsleden die zullen overgenomen worden van gemeentebestuur Grimbergen zoveel als mogelijk binnen de voorwaarden van het PC 333 in te passen.

De Europese Richtlijn 2001/23 voorziet niet in een "één op één" behoud van rechten, doch heeft als doelstelling dat de personeelsleden die worden overgedragen er niet op achteruit gaan. Het verlies van een geldelijk aspect kan dus gecompenseerd worden door een ander geldelijk aspect.

Er diende bijgevolg nagegaan te worden op welke manier zowel het geldelijk aspect als het niet-geldelijke aspect van de arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden gecompenseerd is.

INITIEEL VOORSTEL LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN BIJ OVERNAME DOOR LAGO

De loon- en arbeidsvoorwaarden bij Lago werden vergeleken met deze van het gemeentebestuur. Deze vergelijking gebeurde aan de hand van een excel-document (geldelijke gegevens) en een word-document (niet-geldelijke gegevens).

Op 7 september 2021 en 13 september 2021 keurden respectievelijk Lago en het college van burgemeester en schepenen het voorstel van loon- en arbeidsvoorwaarden bij overname door Lago principeel goed.

Volgende werd hierbij voorgesteld:

"Zowel de barema's als de samenstelling van het loonpakket zijn verschillend bij gemeentebestuur Grimbergen en Lago.

Verschillen

- Barema
- Hogere eindejaarstoelage bij Lago
- Ecocheques bij Lago
- Ander systeem tweede pensioenpijler

Bij overname zullen de personeelsleden van gemeentebestuur Grimbergen ingeschaald worden in de barema's van het PC 333. Hierbij zal Lago ervoor zorgen dat de personeelsleden in totaliteit geen loonverlies lijden.

Per personeelslid werd hiertoe een simulatie gemaakt (zie excel als bijlage).

Het verschil tussen het loon bij Lago en het loon bij het gemeentebestuur zal bijgepast worden door het gemeentebestuur. Dit wordt geregeld via de overnameovereenkomst afgesloten tussen het gemeentebestuur en Lago."

Samenvatting van het initiele voorstel overname loon- en arbeidsvoorwaarden **van 7 september 2021**

Salaris	Barema's paritair comité 333: • Klasse 1: poetsmedewerker – OPM: hier wordt het laagste barema verhoogd naar 10.75 euro bruto (2021) • Klasse 2: redder – onthaal • Klasse 3: hoofdredder • Klasse 4: Administratief Verantwoordelijke – Zwembadcoördinator Zowel de barema's als de samenstelling van het loonpakket zijn verschillend bij gemeentebestuur Grimbergen en Lago. Verschillen • Barema • Hogere eindejaarstoelage bij Lago • Ecocheques bij Lago
----------------	---

	• Ander systeem tweede pensioenpijler Bij overname zullen de personeelsleden van gemeentebestuur Grimbergen ingeschaald worden in de barema's van het PC 333. Hierbij zal Lago ervoor zorgen dat de personeelsleden in totaliteit geen loonverlies lijden. Per personeelslid werd hiertoe een simulatie gemaakt (zie excel als bijlage) Het verschil tussen het loon bij Lago en het loon bij het gemeentebestuur zal bijgepast worden door het gemeentebestuur. Dit wordt geregeld via de overnameovereenkomst afgesloten tussen het gemeentebestuur en Lago.
<i>Functionele loopbaan (doorschalingen)</i>	Jaarlijkse anciënniteit van 1% doorlopend de ganse carrière bij LAGO. Bij overgang naar een andere functie wordt er een sprong gemaakt in de desbetreffende Klasse. In die overgang wordt gekeken naar het eerste loon dat hoger is dan het actuele loon. Dit loon is minstens van toepassing. Vanaf Klasse 4 wordt er afgeweken van de loonbarema's in positieve zin en wordt er rekening gehouden met ervaring en anciënniteit van de medewerker.
<i>Datum uitbetaling salaris</i>	Voorschot rond de 19 ^{de} van de maand – resterende uitbetaling uiterlijk de zevende kalenderdag van de maand.
<i>Haard- of standplaatstoelage</i>	Niet van toepassing.
<i>Vakantiegeld</i>	Idem
<i>Eindejaarstoelage</i>	Er wordt voor éénieder een volledige eindejaarstoelage uitbetaald. In concreto is dit een volledig maandloon voor zij die gedurende een gans jaar in dienst zijn geweest. Voor alle anderen is het een pro rata bedrag volgens het aantal dienstmaanden, namelijk per maand in dienst 1/12^{de} van het loon met een minimum van 6 maanden anciënniteit binnen het bedrijf. Noot: Dit is afwijkend van wat het paritair comité voorschrijft.
<i>Maaltijdcheques € 8,00</i>	Idem
<i>Tweede pensioenpijler 3%</i>	Een vaste jaarbedrag van 450 euro voor de medewerkers en 3% van het jaarloon voor het management in het centrum. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd in de maand januari.
<i>Hospitalisatieverzekering</i>	Ja
<i>Arbeidsduur</i>	LAGO werkt in een variabele arbeidsregeling volgens het systeem van grote flexibiliteit, wat inhoudt dat men op dagbasis maximaal 11u mag werken en op weekbasis maximum 50 uur: • De arbeidsduur wordt vastgesteld op 38u per week. • De prestaties worden geleverd volgens een variabel uurrooster dat minimaal 5 dagen vooraf aan de werkgever wordt meegedeeld via de officiële kanalen. We streven ernaar om dit minimaal 4 weken op voorhand door te geven. • De arbeidsduur van de werknemer wordt vastgesteld op gemiddeld 38 uur per week voor een voltijdse medewerker en dit over een referentieperiode van een kalenderjaar. • De prestaties worden geleverd van maximaal één uur voor de opening tot maximaal 1 uur na de sluiting van het centrum. • In functie van noodwendigheden kunnen prestaties ook afwijken van de eerder doorgegeven uurroosters.
<i>Functiebeschrijving</i>	• Functiebeschrijving redder • Functiebeschrijving poetsmedewerker

	Lago werkt niet met toezichthouders op lange termijn. Alle vaste medewerkers die in het zwembad werken, hebben een diploma van Hoger Redder. Indien dit nog niet het geval is, kan men in afwachting van het behalen van dit diploma wel al starten als toezichthouder. Deze opleidingen zijn betaald door Lago.
<i>Plaats van tewerkstelling</i>	Zwembad Pierebad te Strombeek-Bever
<i>Verlofstelsel</i>	24 dagen verlof voor een voltijds medewerker Voor medewerkers die onvoldoende verlof hebben, wordt er vaak gewerkt met een systeem van meeruren die in betaalde recuperatiedagen kunnen worden opgenomen. Er is de mogelijkheid tot het nemen van onbetaald verlof in overleg met het management van het centrum. De medewerkers die overgenomen worden van gemeentebestuur Grimbergen krijgen 35 verlofdagen. Dit verschil van 11 verlofdagen zal gefinancierd worden door het gemeentebestuur Grimbergen. Dit wordt geregeld via de overnameovereenkomst tussen het gemeentebestuur en Lago. Dit wordt eveneens opgenomen in de addenda aan de arbeidsovereenkomsten.
<i>14 feestdagen Dienstvrijstelling (1 dag in totaal)</i>	<u>Feestdagen</u> 10 feestdagen in totaal: 1 januari, Paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december. Het centrum is het ganse jaar doorlopend open met als enige sluitingsdagen: 1 januari, 24 december, 25 december en 31 december. De dagen dat gewerkt wordt op een feestdag wordt in betaalde recuperatie verwerkt. Er is geen verdere dienstvrijstelling. De medewerkers die overgenomen worden van gemeentebestuur Grimbergen krijgen 5 extra feestdagen: • Vrijdag na Hemelvaartsdag • 11 juli • 2 november • 26 december • Halve dag op 24 december • Halve dag op 31 december Dit verschil van 5 feestdagen zal gefinancierd worden door het gemeentebestuur Grimbergen. Dit wordt geregeld via de overnameovereenkomst tussen het gemeentebestuur en Lago. Dit wordt eveneens opgenomen in de addenda aan de arbeidsovereenkomsten.
<i>Kosten woon / werk:</i>	• Openbaar vervoer – volledig (De Lijn of NMBS) • Fiets - € 0,24 per km (traject heen & terug) • Privévervoer met eigen wagen – volgens de geldende barema's (enkel traject)
<i>Onregelmatige prestaties</i>	Zaterdagen – zondagen en feestdagen Zaterdag & zondag: Toeslag van €5 euro bruto per gewerkt uur op zaterdag en op zondag zonder limiet. Deze worden op maandbasis uitbetaald. Feestdag: Werken op een feestdag geeft recht op een betaalde recuperatiedag voor deze gewerkte feestdag. Algemeen: LAGO werkt met een systeem van min- en meeruren. Dit betekent dat, onafhankelijk van het aantal gewerkte uren, de wekelijks betaalde uren de contracturen zijn. Uren boven de contracturen worden opgespaard om uren aan te vullen in de weken dat er minder gewerkt wordt dan de contractuele uren. Eind december wordt een finale afrekening gemaakt van deze min- en meeruren. Als er dan nog uren gewerkt zijn boven het wekelijkse

	gemiddelde, dan worden deze uren uitbetaald als overuren, dit wil zeggen aan 150%. Dit bedrag wordt uitbetaald met het loon van december. De maximale daggrens bedraagt 11 uur, indien er méér dan 11 uur gewerkt wordt per dag, worden deze extra uren uitbetaald aan 150% bij de eerste loonafwerking. De maximale weekgrens bedraagt 50 uur, indien er méér dan 50 uur gewerkt wordt per week, worden deze extra uren uitbetaald aan 150% bij de eerste loonafwerking. Zijn deze grenzen overschreden op een zondag, dan is de toeslag 100% en worden deze uren dus aan 200% uitbetaald. In het excel-bestand met de loonsimulaties werd er voor de onregelmatige prestaties bij gemeente Grimbergen uitgegaan van het referentiejaar 2019 (voor corona en de sluiting van het bad). Lago is uitgegaan van gemiddeldes van de zaterdag- en zondagprestaties bij hun personeel. Het financiële verschil wordt weggewerkt via de inschaling in de barema's van het PC 333 (zie excel bestand met loonvoorwaarden).
Ecocheques	Op jaarbasis met de lonen van juni uitbetaald via elektronische weg. • Vanaf 80% tewerkstelling: 250 euro • Vanaf 60% tewerkstelling: 200 euro • Vanaf 50% tewerkstelling: 150 euro • Minder dan 50% tewerkstelling: 100 euro
Lestoeslag	Lestoeslag: Medewerkers die in WaiWai of in LAGOclub groepslessen geven, worden per uur een toeslag toegekend van € 5,00 bruto per lesuur. Deze worden op maandbasis afgerekend.
Personeelsvoordelen	Tijdens de werkuren: • Gratis soep met brood in de personeelskeuken • Gratis koffie, thee en water in de personeelskeuken • Dag- of maandmenu aan voordeeltarief (huidig tarief is € 7,50) • Kinderschotels: volwassen portie aan kindertarief • Belegd broodje aan voordeeltarief (huidig tarief is € 3,00) Buiten de werkuren: • Gratis toegang voor het ganse gezin in alle LAGO Zwemparadijzen en Speelpunt • Gratis toegang voor de medewerker in de LAGO Club fitness (gebruik van alle toestellen) • Een korting van 30% op fitness abonnementen voor de partner van de medewerker • Een korting van 10% op de eindafrekening van een maaltijd in het Rest-eau-Café • Een korting van 15% op schoonheidsbehandelingen in B'eau Wellness (Gent)
Opleidingsbeleid	De doelstelling is om blijvend te investeren in medewerkers. Er zijn een aantal verplichte opleidingen voor de veiligheid van medewerkers en bezoekers. Op regelmatige basis worden ook niet-verplichte opleidingen nationaal aangeboden zoals omgaan met agressiviteit ten aanzien van medewerkers. Medewerkers die willen evolueren dienen hiervoor de mogelijkheid te krijgen, medewerkers die de keuze maken om enkel de verplichte opleidingen te volgen, worden hierin ook optimaal begeleid. Het opleidingsbeleid zal in de toekomst nog meer in detail uitgewerkt worden.
Toelichting over het inwerkingstraject voor de over te nemen personeelsleden	Dit traject loopt in verschillende fases opdat de over te nemen personeelsleden zich comfortabel voelen met de overstap en bewust en overtuigd deze keuze maken. Het is een op maat gemaakt traject. Dit zijn de (mogelijke) fases:

	• Algemene informatiesessie in groep • Individuele sessies waarin beide partijen polsen naar een samenwerking. Dit kan samenlopen met individuele gesprekken met de gemeente. • Individuele sessies waar meer in detail kan gegaan worden, ook naar loonvoorwaarden • Ondertekening van de contracten • Opstart in groep bij LAGO met een opleidingstraject bij opstart van een nieuw centrum waaronder een introductiedag, functie-specifieke en algemene opleidingen, oefensessies in andere centra... • Korte opvolging na de opstart, zowel door het management van het centrum als door het nationaal team.
Toelichting over het evaluatiesysteem	Bij opstart worden de doelen bepaald in een functioneringsgesprek. Daarnaast zijn er jaarlijkse evaluatiegesprekken. Hieruit kan ook een opleidingstraject gedefinieerd worden.
Andere	Index regeling in paritair comité 333: jaarlijks in januari wordt een loonindex toegepast die afhankelijk is van de gezondheidsindex. De hoogte van deze index is variabel en wordt jaarlijks vastgezet op 21 december.

Onderhandeling vakorganisaties

De vakorganisaties werden op 14 september 2021 uitgenodigd voor een bijkomende vergadering van het bijzonder onderhandelingscomité op 6 oktober 2021 over de uitbesteding van het zwembad en de overname van het contractueel personeel. Zij ontvingen hiertoe alle relevante documenten.

BESPREKINGEN VAKORGANISATIES

Het eerste overleg vond plaats op **6 oktober 2021**.

Ingevolge de besprekingen (zie verslag als bijlage 09) werd volgende afgesproken:

Document / Item	Vragen tijdens overleg 06/10/2021	Afgesproken acties
Overnameovereenkomst	Expliciet vermelden in artikel 4, § 1, dat de bijpassing door het gemeentebestuur duurt totdat het personeelslid uit dienst gaat bij Lago.	OK – artikel 4, § 1, zal aangepast worden.
Overnameovereenkomst	In artikel 4, § 1, voor wat betreft het basisbedrag van de gemeente op basis waarvan de financiële bijpassing wordt bepaald, opnemen dat er gerekend wordt met het bedrag dat het personeelslid zou ontvangen bij de gemeente wanneer het de functionele loopbaan zou doorlopen zoals bij de Gemeente (dus niet huidige situatie, wel gesimuleerde situatie indien personeelslid nog in dienst zou zijn bij het gemeentebestuur)	• Er moet minstens eerst in kaart gebracht worden wat dit zou betekenen voor het bestuur. Deze vraag wordt dus meegenomen en verder onderzocht. • We zullen dan bekijken of het beter op een andere manier omschreven wordt, maar als we het aanpassen moet het sowieso een uitvoerbare regeling zijn.

Tweede pensioenpijler	Aan de personeelsleden duidelijk toelichten wat de consequenties zijn van een lagere tweede pensioenpijler bij Lago.	OK – zal toegelicht worden tijdens de globale infosessie op 11/10/2021.
Uurroosters	Nieuwe uurroosters duidelijk toelichten aan personeel	OK – zal gebeuren tijdens de globale toelichting op 11/10/2021.
Functiebeschrijvingen	FB van hoofdredder bezorgen aan vakorganisaties en personeel	OK
Vakantiestelsel	"Gemengd stelsel" vermelden voor gemeente en niet "privaat stelsel"	OK

Verder werd afgesproken dat samen met het verslag de volgende (aangepaste) documenten zouden bezorgd worden:

- De aangepaste personeelslijst (want 1 personeelslid kon door opname op een nog geldige wervingsreserve aangesteld worden in een vacante functie bij het bestuur).
- Het nieuwe excel-bestand (fout bij kopiëren van een getal) (nieuwe versie d.d. 29/09/2021)
- De functiebeschrijving van hoofdredder
- De aangepaste versie van de overnameovereenkomst (artikel 4) (versie d.d. 07/10/2021)
- Het aangepaste word-document met de loon- en arbeidsvoorwaarden (formulering gemengde vakantieregeling)

Er werd eveneens afgesproken om via e-mail terug te koppelen over:

- De resultaten van de procedures voor interne en externe mobiliteit
- De beslissing van het bestuur over de vraag in verband met de functionele loopbaan
- De feedback na de algemene toelichting op 11 oktober 2021 en de individuele gesprekken op 13 oktober 2021 (algemene feedback).

Er werd tussentijds teruggekoppeld aan de vakorganisaties over de openstaande actiepunten.

Op **11 oktober 2021** konden het verslag en de volgende aangepaste documenten bezorgd worden aan de vakorganisaties

- De aangepaste personeelslijst
- Het nieuwe excel-bestand (fout bij kopiëren van een getal) (nieuwe versie d.d. 29/09/2021)
- De functiebeschrijving van hoofdredder
- De aangepaste versie van de overnameovereenkomst (artikel 4) (versie d.d. 11/10/2021)
- Het aangepaste word-document met de loon- en arbeidsvoorwaarden (formulering gemengde vakantieregeling)

Tevens werd de presentatie bezorgd van de toelichting die op 11 oktober 2021 werd gegeven aan het personeel.

Tijdens het vakbondsoverleg op **13 oktober 2021** werd een stand van zaken gegeven over dit dossier. Er waren op dat moment geen bijkomende vragen van de vakorganisaties.

Op **15 oktober 2021** kon aan de vakorganisaties teruggekoppeld worden over:

- De individuele gesprekken die plaatsvonden met de personeelsleden op 13 oktober 2021.
- De doorschaling in de functionele loopbaan bij het gemeentebestuur vs. de jaarlijkse indexering bij Lago.
- De verdere onderhandeling, nl. met het beantwoorden van de vraag over de functionele loopbaan en de indexeringen bij Lago werd de laatste openstaande vraag na het overleg van 6 oktober 2021 beantwoord. De laatste versies van de overnamedocumenten werden nogmaals bezorgd aan de vakorganisaties met de vraag om vragen of opmerkingen te bezorgen, en met vermelding dat de onderhandelingstermijn nog loopt tot 5 november 2021.

Na de afronding van de selectieprocedures interne / externe mobiliteit – waar ook verschillende personeelsleden van het zwembad aan hebben deelgenomen – kon de aangepaste personeelslijst bezorgd worden aan de vakorganisaties. Dit gebeurde op **27 oktober 2021** via e-mail. De aangepaste personeelslijst bevat nog 2 contractuele personeelsleden (2,00 vte) aangezien 5 contractuele personeelsleden van het zwembad slaagden voor een selectieprocedure en op basis van hun rangschikking ook aangesteld konden worden. Deze twee personeelsleden hadden zich niet kandidaat gesteld voor een selectieprocedure bij het bestuur.

Er werden nadien geen bemerkingen meer ontvangen vanwege de vakorganisaties.

PROTOCOL

Op 8 november 2021 werd het protocol verstuurd aan de vakorganisaties, met de volgende bijlagen:

Nr	Toelichting	Laatste actuele versie
Bijlage 01	Ontwerp overnameovereenkomst	11/10/2021
Bijlage 02	Lijst personeelsleden	27/10/2021
Bijlage 03	Ontwerp addendum arbeidsovereenkomsten	07/09/2021 (c)
Bijlage 04	Loon- en arbeidsvoorwaarden (Word-document)	07/10/2021
Bijlage 05	Loon- en arbeidsvoorwaarden (Excel-bestand)	29/09/2021
Bijlage 06	Berekening financiële bijpassing door de gemeente	06/09/2021
Bijlage 07A	Functiebeschrijving redder Lago	/
Bijlage 07B	Functiebeschrijving poetsmedewerker Lago	/
Bijlage 07C	Functiebeschrijving hoofdredder Lago	/
Bijlage 08	Arbeidsreglement Lago (voorlopig voorbeeld van Sint-Truiden – AR voor Grimbergen wordt opgemaakt)	/
Bijlage 09	Verslag vergadering BOC/HOC	06/10/2021
Bijlage 10	Presentatie globale toelichting personeel	11/10/2021

Op 9 november 2021 werd een ondertekend protocol van ontvangen vanwege ACV-Openbare Besturen en op 10 november 2021 vanwege ACOD-LRB.

- ACV-Openbare diensten: Protocol van niet-akkoord, met vermelding:

"ACV Openbare Diensten apprecieert de inspanningen van het bestuur o het vlak van de loon- en arbeidsvoorwaarden, maar tekent voor niet-akkoord omwille van onze principiële houding ten opzichte van privatisering van overheidsdiensten."

- ACOD-LRB: Protocol van niet-akkoord, met vermelding:

"ACOD-LRB tekent voor niet-akkoord omdat wij principieel tegen het uitbesteden zijn van de gemeentelijke diensten. We willen echter het bestuur bedanken voor de inspanningen die ze ondernomen hebben met betrekking tot de loon- en arbeidsvoorwaarden."

Toelichting aan en overleg met het personeel

Het personeel werd gedurende het ganse dossier over de overname van het zwembad op de hoogte gehouden via "updates" via e-mail en via toelichtingen door de betrokken leidinggevenden en de Personeelsdienst.

Op **14 september 2021** werden de personeelsleden op de hoogte gesteld dat er een principieel akkoord werd bereikt tussen Lago en het gemeentebestuur over de loon- en arbeidsvoorwaarden bij overname.

Ze werden hierbij eveneens ingelicht over:

- De opstart van de onderhandelingen met de vakorganisaties.

- De data van de globale infosessie en de individuele gesprekken
- De verdere timing van het dossier.

Op **11 oktober 2021** vond een globaal toelichtingsmoment plaats

Naar aanleiding van deze toelichting werden er enkel praktische vragen gesteld door de personeelsleden.

Alle personeelsleden ontvingen die dag een bundel met de volgende documenten:

- Een overzicht van de geïndividualiseerde loonvoorwaarden bij overname
- Een overzicht van de arbeidsvoorwaarden bij overname
- De functiebeschrijvingen bij Lago
- Het arbeidsreglement van Lago
- Het sjabloon van het addendum aan de arbeidsovereenkomst.

Alle personeelsleden ontvingen op maandag 11 oktober via e-mail ook de presentatie die werd toegelicht tijdens de globale toelichtingssessie.

Op **13 oktober 2021** vonden de individuele gesprekken met de personeelsleden plaats.

Tijdens het gesprek (waarbij zowel medewerkers van Lago als medewerkers van het gemeentebestuur aanwezig waren) werd er nagegaan of er nog vragen of onduidelijkheden waren. Er werden opnieuw vooral praktische vragen gesteld.

5 van de 7 personeelsleden gaven aan deel te nemen aan interne selectieprocedures om een andere functie bij het bestuur te kunnen opnemen. Zij gaven aan een beslissing te nemen na deze interne selectieprocedures.

Op **20 oktober 2021** ontvingen de personeelsleden de toelichting over de jaarlijkse indexering van het loon bij Lago.

Toelichting over de loon- en arbeidsvoorwaarden bij overname – Situatie na onderhandeling met de vakorganisaties

Het finale voorstel voor overname van het contractuele personeel van het zwembad door Lago wordt bestendigd in de volgende documenten:

- Overnameovereenkomst (versie 11/10/2021) – BIJLAGE 1
- Addendum aan de arbeidsovereenkomsten (versie 07/09/2021) – BIJLAGE 3
- Loon- en arbeidsvoorwaarden (word-document) (versie 07/10/2021) – BIJLAGE 4
- Loon- en arbeidsvoorwaarden (excel-document) (versie 29/09/2021) – BIJLAGE 5

Het finale voorstel loon- en arbeidsvoorwaarden verschilt slechts op volgende punten van het initiële voorstel (zie boven):

- de functiebeschrijving van hoofdredder werd toegevoegd
- artikel 4, § 1 van de overnameovereenkomst werd verduidelijkt, nl. de bijpassing door het gemeentebestuur duurt totdat het personeelslid uit dienst gaat bij Lago.
- formulering vakantiestelsel werd aangepast in het word-document betreffende de arbeidsvoorwaarden ('gemengd vakantiestelsel' bij gemeentebestuur)

Toelichting bij de overnameovereenkomst en het addendum aan de arbeidsovereenkomsten

De **overnameovereenkomst** is een overeenkomst tussen het gemeentebestuur Grimbergen en Lago, met als doel de modaliteiten van de overdracht van de contractuele personeelsleden te reguleren.

- Bepalingen in verband met overdracht personeel:
 - De overname van het personeel gebeurt overeenkomstig de Europese richtlijn 2001/23/EG
 - De personeelsleden zullen op 1 januari 2022, voor zover zij op 31 december 2021 contractueel tewerkgesteld zijn bij de gemeente Grimbergen, in overeenstemming

met de richtlijn 2001/23/EG automatisch met behoud van de administratieve en schaalanciënniteit worden overgedragen naar Lago.

- Voormelde contractuele personeelsleden zijn vanaf de overdracht naar Lago onderworpen aan de arbeidsvoorwaarden opgenomen in bijlage 2A en 2B bij de overnameovereenkomst (*dit zijn de bijlagen 4 en 5 bij dit besluit*).
 - Partijen zijn hiertoe gehouden het protocol zoals onderhandeld met de representatieve vakorganisaties op het Bijzonder Onderhandelingscomité na te leven en conform uit te voeren.
 - Er zal een addendum bij de arbeidsovereenkomst van de over te dragen contractuele personeelsleden worden gevoegd, dewelke wordt ondertekend door Lago en het betrokken personeelslid en waarin wordt bepaald dat het personeelslid overgaat naar Lago.
 - Er zal in het addendum worden gespecificeerd dat vanaf 1 januari 2022 het uurrooster zoals opgenomen in het arbeidsreglement van Lago van toepassing is
 - De individuele personeelsdossiers worden overgedragen aan Lago.
 - Er worden bijzondere afspraken gemaakt over:
 - de financiële loonbijpassing van het gemeentebestuur aan Lago.
 - de bijkomende vakantie- en feestdagen voor het personeel dat wordt overgenomen van het gemeentebestuur.
- Verplichtingen Lago:
 - Lago verbindt zich ertoe de personeelsleden vanaf 1 januari 2022 verder te werk te stellen overeenkomstig de arbeidsvoorwaarden opgenomen in Bijlage 2A (*dit is de bijlage 4 bij dit besluit*).
 - Een overzicht van de toekomstige loonsvoorwaarden van de individuele personeelsleden wordt opgenomen in Bijlage 2B (*dit is de bijlage 5 bij dit besluit*).

Het **addendum aan de arbeidsovereenkomst** is een overeenkomst tussen Incovo en elk individueel personeelslid dat wordt overgenomen.

Dit addendum bepaalt het volgende:

- Per 1 januari 2022 zal het Personeelslid te werk worden gesteld door Lago.
 - Lago verklaart overeenkomstig de Europese Richtlijn 2001/23/EG vanaf 1 januari 2022 alle rechten en plichten van de werkgever, zoals vermeld in de Arbeidsovereenkomst te hebben overgenomen van de gemeente Grimbergen en dit voor onbepaalde duur.
 - Onverminderd de toepassing van de Europese Richtlijn 2001/23/EG valt de Arbeidsovereenkomst en onderhavig addendum op de Arbeidsovereenkomst vanaf 1 januari 2022 onder de toepassing van het arbeidsreglement voor het personeel van LAGO
 - De Arbeidsovereenkomst gesloten tussen het gemeentebestuur van Grimbergen en het Personeelslid wordt vanaf 1 januari 2022 overgenomen door Lago als een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.
 - Het Personeelslid neemt de integrale anciënniteit van, zoals hij deze heeft opgebouwd sinds het aangaan van de eerste arbeidsovereenkomst bij de gemeente Grimbergen, mee over naar Lago.
 - Het Personeelslid zal vanaf 1 januari 2022 de functie uitvoeren zoals deze staat omschreven in de functiebeschrijving (redder / hoofdredder / poetsmedewerker)
 - Niettemin zal het Personeelslid een andere bezigheid die met zijn beroepsbekwaamheid overeenstemt, aanvaarden, en dit mits behoud van alle verworven rechten, indien de dienstonnoodwendigheden dit noodzakelijk maken.
 - Vanaf 1 januari 2022 zullen de loons- en arbeidsvoorwaarden omschreven in Bijlage 4A van toepassing zijn op het Personeelslid (*zie de bijlage 4 bij dit besluit*)
 - Een overzicht van de individuele arbeidsvoorwaarden van het Personeelslid kan gevonden worden in Bijlage 4B van dit addendum. (*zie de bijlage 5 bij dit besluit*)
 - Het Personeelslid zal zijn werkzaamheden als volgt verrichten:
 - zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig op tijd, plaats en wijze zoals is overeengekomen
 - loyaal, gemotiveerd en positief ingesteld
 - collegiaal
 - volgens de instructies en/of bijsturingen en/of waarschuwingen dewelke hem worden gegeven
 - met respect voor het belang van de onderneming van Lago en haar klanten
- De werknemer zal zijn werkzaamheden op een professioneel deskundige wijze uitvoeren en

hierbij steeds zorg dragen voor de specifieke naam en faam van Lago en zorg dragen voor het welzijn van de collega – werknemers.

- Het Personeelslid wordt tewerkgesteld in het Pierebad te Grimbergen.
- Vanaf 1 januari 2022 zal het uurrooster zoals opgenomen in het arbeidsreglement van Lago van toepassing zijn.
- Het Personeelslid zal vanaf 1 januari 2022 onder het privaat vakantiestelsel ressorteren.
- Lago zal bijkomend in haar arbeidsvoorwaarden de actueel geldende bijkomende verlof- en feestdagen voor het over te gedragen personeel respecteren in de nieuwe arbeidsvoorwaarden voor dit personeel. Het loon wordt als volgt uitbetaald: Voorschot rond de 19de van de maand, de resterende uitbetaling uiterlijk de zevende kalenderdag van de maand.

Bijkomende informatie:

Deze vergadering vindt plaats in besloten zitting omwille van de volgende redenen:

- het gaat om aangelegenheden die de persoonlijke levenssfeer raken.

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Artikel 1.

De overeenkomst aangaande de overdracht van het personeel per 1 januari 2022 naar aanleiding van de overname van het zwembad Pierebad, zoals gevoegd als bijlage 01 bij dit besluit, goed te keuren.

Art. 2.

Lago in kennis te stellen van deze beslissing.

In zitting, datum als hierboven

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Chantal LAUWERS

voorzitter gemeenteraad

Voor eensluidend afschrift op 17 december 2021

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Chantal LAUWERS

voorzitter gemeenteraad