

Vergadering van donderdag 15 december 2022

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

De voorzitter opent de vergadering om 23.50 uur.

OPENBAAR

GOEDKEUREN NOTULEN

1. RMW/2022/054 Notulen van de vorige raad voor maatschappelijk welzijn - Goedkeuring

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Artikel 78 Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 (DLB):

De raad voor maatschappelijk welzijn kan bij reglement zijn bevoegdheden overdragen aan het vast bureau.

De volgende bevoegdheden kunnen niet aan het vast bureau worden toevertrouwd:

1° de bevoegdheden die aan de raad voor maatschappelijk welzijn zijn toegewezen, vermeld in afdeling 1 en 2 van dit hoofdstuk, en de bevoegdheid tot overdracht, vermeld in het eerste lid.

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Artikel 74, 2° DLB:

Artikel 18 tot en met 39, met uitzondering van artikel 29, § 1 en § 5, artikel 36, 37 en 38, eerste lid, 7°, zijn van toepassing op de raad voor maatschappelijk welzijn, met dien verstande dat in die bepalingen de volgende woorden worden gelezen als volgt:

2° "gemeenteraad" als "raad voor maatschappelijk welzijn".

- Artikel 19 DLB:

De voorzitter van de gemeenteraad beslist tot bijeenroeping van de gemeenteraad en stelt de agenda van de vergadering op. De agenda bevat in ieder geval de punten die door het college van

burgemeester en schepenen aan de voorzitter worden meegedeeld. De voorzitter is verplicht de gemeenteraad bijeen te roepen op verzoek van een derde van de zittinghebbende leden of van het college van burgemeester en schepenen.

De voorzitter is ook verplicht de gemeenteraad bijeen te roepen op verzoek van een vijfde van de zittinghebbende leden als zes weken na de datum van de vorige gemeenteraad de gemeenteraadsleden nog niet bijeengeroepen zijn. De periode van zes weken wordt geschorst van 11 juli tot en met 15 augustus.

Bij een verplichte bijeenroeping als vermeld in het tweede en het derde lid roept de voorzitter de gemeenteraad bijeen op de aangewezen dag en het aangewezen uur en met de voorgestelde agenda. Daarvoor bezorgen de gemeenteraadsleden en het college van burgemeester en schepenen voor elk punt op de agenda hun voorstel van beslissing met een toelichting aan de algemeen directeur, die de voorstellen bezorgt aan de voorzitter van de gemeenteraad.

- Artikel 277, §1 DLB:

De algemeen directeur woont de vergaderingen van de gemeenteraad bij en is verantwoordelijk voor het opstellen en het bewaren van de notulen en het zittingsverslag ervan.

De notulen en het zittingsverslag van de gemeenteraad worden, na goedkeuring, ondertekend door de voorzitter van de gemeenteraad en de algemeen directeur.

De bepalingen, vermeld in het eerste en tweede lid, zijn van toepassing op het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, met dien verstande dat "gemeenteraad" wordt gelezen als "raad voor maatschappelijk welzijn".

- Artikel 278, §1 DLB:

De notulen van de vergaderingen van de gemeenteraad vermelden, in chronologische volgorde, alle besproken onderwerpen, alsook het gevolg dat is gegeven aan de punten waarover de gemeenteraad geen beslissing heeft genomen. Ze maken melding van alle beslissingen en het resultaat van de stemmingen. Behalve bij geheime stemming, vermelden de notulen hoe elk lid gestemd heeft. Van die laatste verplichting kan worden afgeweken voor beslissingen die genomen zijn met unanimiteit.

De zittingsverslagen van de vergaderingen van de gemeenteraad vermelden, in chronologische volgorde, alle besproken onderwerpen, de essentie van de tussenkomsten en van de mondeling en schriftelijk gestelde vragen en antwoorden. De gemeenteraad kan beslissen om het zittingsverslag te vervangen door een audio- of audiovisuele opname van de openbare zitting van de gemeenteraad.

Als de gemeenteraad een aangelegenheid overeenkomstig artikel 28 in besloten vergadering behandelt, vermelden de notulen alleen de beslissingen en wordt er geen zittingsverslag opgesteld. De bepalingen, vermeld in het eerste tot en met het derde lid, zijn van toepassing op het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, met dien verstande dat "gemeenteraad" wordt gelezen als "raad voor maatschappelijk welzijn".

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

/

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

/

Bijkomende informatie:

/

BESLUIT:

Enig artikel.

De notulen van de vergadering van 24 november 2022 goed te keuren.

INTERNE ORGANISATIE

PERSONEEL

2. RMW/2022/056 Rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel - Aanpassing

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Artikel 186, §1 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 (hierna: Decreet Lokaal Bestuur).

De beslissing wordt genomen op grond van:

Algemeen

- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.
- Decreet Lokaal Bestuur.
- Besluit 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).
- Besluit Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatsstelsel 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, en latere wijzigingen.

Syndicale overlegcomités

- Het syndicaal statuut:
 - 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.

Rechtspositieregeling

- Rechtspositieregeling gemeente en OCMW, vastgesteld bij besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 17 december 2020, en latere wijzigingen (hierna: RPR).
- Besluit van het vast bureau van 14 november 2022 - Rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel - Aanpassing (DOSSIERSTUK 01).

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

- Advies MAT 21/06/2022 (DOSSIERSTUK 02).
- Protocol vakorganisaties (DOSSIERSTUK 04):
 - ACV Openbare Diensten: Akkoord via e-mail van 06/12/2022:

ACV geeft akkoord voor de aanpassingen. Het is zeer positief dat het bestuur ecocheques invoert voor alle personeelsleden. Ook de mogelijkheid om thuis te werken en de vergoeding voor telewerk is een positief voorstel om personeelsleden te overtuigen om voor het bestuur te kiezen.

De andere twee wijzigingen (voorwaarden bevordering en selectieprocedure interne mobiliteit) hebben we geen probleem mee.
 - ACOD-LRB Vlaams-Brabant: Protocol van akkoord.
 - VSOA Lokale en Regionale Besturen: ///

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

Huidige rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel

Op 17 december 2020 stelden de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn de gemeenschappelijke rechtspositieregeling vast voor het gemeente- en OCMW-personeel.

De RPR werd ondertussen gewijzigd op:

- 22 april 2021 (diverse verlofstelsels)
- 26 augustus 2021 (diverse wijzigingen)
- 25 november 2021 (VIA-6 akkoord - aanpassing bepalingen eindejaarstoelage)
- 27 oktober 2022 (fietslease)

De RPR is een dynamisch personeelsbeleidsinstrument. De RPR moet in overeenstemming zijn met de hogere wetgeving, en een vertaling van het gewenste HR-beleid van de organisatie, zodat het een praktisch en hanteerbaar werkinstrument is voor de personeelsdienst en het personeel.

Er wordt een nieuw kaderbesluit (Besluit Vlaamse Regering) over de RPR opgemaakt.

Dit nieuwe kaderbesluit incorporeert de doelstellingen van het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024:

- meer autonomie en vrijheden om een modern personeelsbeleid te kunnen voeren;
- het verder wegwerken van verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden.

Wanneer dit nieuwe kaderbesluit is goedgekeurd, zal een globale herziening van de lokale RPR nodig zijn.

Ondertussen worden wel nog de noodzakelijke wijzigingen aan de lokale RPR doorgevoerd.

Voorstel wijziging rechtspositieregeling

Ontwerptekst zie bijlage:

- versie met markeringen (BIJLAGE 02);
- versie zonder markeringen (clean) (BIJLAGE 01).

1. Invoeren ecocheques

Visie Personeelsbeleid Grimbergen:

- Uitgangspunt:
Lokaal bestuur Grimbergen wil een duurzaam, toekomstgericht en motiverend personeelsbeleid voeren met het oog op een goede balans tussen het MENS-gerichte en het RESULTAAT-gerichte.
- Uitwerking: zie BIJLAGE 03.

Om het lokaal bestuur als een aantrekkelijke en concurrentiële werkgever te blijven positioneren, en om het in dienst zijnde personeel te waarderen, wordt voorgesteld de volgende bijkomende sociale voordelen in te voeren:

- ecocheques;
- vergoeding telewerk (*dit voordeel wordt nog verder uitgewerkt via aanpassing van het reglement flexibel werken*).

Achtergrond:

- Vaststellingen:
 - Uit diverse personeelsbevragingen bleek dat er vragen waren rond bijkomende sociale voordelen, o.a. invoeren van ecocheques, vergoeding telewerk, verhoging tweede pensioenpijler, ...
 - De cel Werving en Selectie signaleerde dat kandidaten - wanneer zij de overstap naar het lokaal bestuur afwegen - meer en meer vragen hebben over de bijkomende sociale voordelen (vergoeding telewerk, ecocheques, tweede pensioenpijler, gsm, ...)
- Ter voorbereiding van de budgetopmaak 2023-2025 werden de verschillende mogelijke sociale voordelen opgelijst door het adviesbureau JurPlus (zie BIJLAGE 04).
- Op 21/06/2022 maakte het MAT een advies op betreffende de sociale voordelen:
 - Uitgangspunt advies MAT:

Bijkomende sociale voordelen invoeren om **concurrentieel te blijven op de arbeidsmarkt ("war for talent" - personeel aantrekken)**

- Voorkeur om de volgende twee voordelen in te voeren:
 - ecocheques
 - vergoeding telewerk
- Volgende voordelen indien mogelijk:
 - gsm
 - anciënniteitspremie
- Besluit CBS/VB 27/06/2022 (DOSSIERSTUK 03):
 - Het college / vast bureau namen kennis van het advies van het MAT en van het feit dat er nog bijkomende sociaal-juridische vragen werden gesteld; dat op basis daarvan concrete voorstellen kunnen worden uitgewerkt.
- De besprekingen over de bijkomende sociale voordelen werden verder opgenomen in het overleg CBS/MAT i.v.m. de aanpassing MJP / budgetopmaak 2023-2025.

Ecocheques:

Er wordt voorgesteld om vanaf 2023 ecocheques toe te kennen voor het gemeente- en OCMW-personeel.

Sociaal-juridische bepalingen bij het toekennen van ecocheques:

Extralegale voordelen	Voordeel	Bedrijfsvoorheffing	Sociale zekerheid	administratie
Ecocheques	maximaal 250 euro/jaar/werknemer	vrijgesteld	vrijgesteld- bij overschrijding van de maximumgrenzen zijn bijdragen verschuldigd op het totale bedrag.	bestelling van de cheques bij leverancier

Uit een benchmark bleek dat de volgende lokale besturen het voordeel van de ecocheque reeds toekennen:

Opwijk:	200 euro voor voltijds personeelslid
Vilvoorde	200 euro voor voltijds personeelslid
Zaventem	200 euro voor voltijds personeelslid
Steenokkerzeel	160 euro voor voltijds personeelslid
Meise:	160 euro voor voltijds personeelslid + 40 euro waardebonnen van de lokale handelaars
Londerzeel:	geen

Wemmel:	100 euro + sport / cultuurcheques en lokale handelaarsbonnen (totaal € 200)
Lebbeke:	geen
Willebroek:	geen
Zemst:	160 euro voor voltijds personeelslid
Kapelle-op-den-Bos:	160 euro voor voltijds personeelslid + 40 euro waardebonnen van de lokale handelaars
Merchtem:	160 euro voor voltijds personeelslid + 40 euro waardebonnen van de lokale handelaars
Asse:	60 euro voor voltijds personeelslid
Rumst:	160 euro voor voltijds personeelslid + 40 euro waardebonnen van de lokale handelaars
Bornem:	60 euro voor voltijds personeelslid + 40 euro waardebonnen van de lokale handelaars + 200 euro verhoging MC
Wetteren:	geen
	200 euro voor voltijds personeelslid

Mesen:	
Baarle-Hertog:	160 euro voor voltijds personeelslid + 40 euro waardebonnen van de lokale handelaars
Zeel:	100 euro (tekst RPR via VVSG)

Er wordt voorgesteld de volgende bepaling toe te voegen aan de RPR (zie ontwerp tekst aanpassing RPR als bijlage 01):

Het personeelslid heeft recht op ecocheques.

De ecocheques zullen voor de eerste keer toegekend worden in december 2023.

Het jaarlijkse bedrag van deze cheques bedraagt € 200 voor een voltijds personeelslid.

Het jaarlijks bedrag voor deze cheques wordt bepaald in verhouding tot de tewerkstellingsbreuk en het aantal dagen waarop er recht is op loon of daarmee gelijkgesteld.

Uitzonderingen:

- *Periodes van zwangerschapsverlof komen in aanmerking voor de berekening van de waarde van de ecocheque.*
- *Ouderschapsverlof en ziekteverlof langer dan een maand komen niet in aanmerking voor de berekening van de waarde van de ecocheque (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).*

Bij onvolledige prestaties wordt het toegekende bedrag pro rata per cheque berekend.

Voor het personeelslid dat in- of uit- dienst treedt gedurende het kalenderjaar worden de cheques pro rata met deze in- of uitdiensttreding berekend.

De referteperiode voor de berekening van deze cheques loopt van 01/12 van het vorige kalenderjaar t.e.m. 30/11 van het huidige kalenderjaar.

De cheques worden jaarlijks in de maand december volgend op de referteperiode toegekend.

Financieel betekent deze beslissing op jaarbasis (op basis van de betaalde effectieven 2021):

Gemeente	€ 42.701,55
OCMW	€ 22.525,93

Ter info:

De volgende personeelsleden zullen geen recht hebben op ecocheques (worden uitgesloten op basis van artikel 1 RPR):

- jobstudenten en monitoren
- het gesubsidieerd en niet-gesubsidieerd personeel van het gemeentelijk onderwijs dat zijn salaris rechtstreeks van het departement onderwijs ontvangt;
- de personeelsleden tewerkgesteld via tijdelijke werkgelegenheidsmaatregelen (bijvoorbeeld tijdelijke werkervaring, het vroegere artikel 60, §7, OCMW-wet).

2. Voorwaarden bevordering

De voorwaarden voor bevordering (per niveau en per rang) zijn beschreven in artikel 127-131 RPR.

De bepalingen ivm dienst- en graadanciënniteit zijn verschillend per niveau:

- ten minste 4 jaar dienstanciënniteit en 4 jaar graadanciënniteit hebben voor bevordering naar de volgende graden en rangen:
 - decretale graden
 - rang Ax (A4a-A4b) en rang Ay (A5a-A5b)
 - rang Av (A1a-A3a / A1a-A2a)
 - rang Bx (B4-B5)
 - rang Bv (B1-B3)
- ten minste 3 jaar dienstanciënniteit en 3 jaar graadanciënniteit hebben voor bevordering naar de volgende graden en rangen:

- rang Cx (C4-C5)
- rang Cv (C1-C3)
- ten minste 2 jaar dienstanciënniteit en 2 jaar graadanciënniteit hebben voor bevordering naar de volgende graden en rangen:
 - rang Dx (D4-D5)
 - rang Dv (D1-D3)

Om een flexibele loopbaan te kunnen voorzien, is het noodzakelijk om de bepalingen in verband met dienst- en graadanciënniteit bij bevordering te versoepelen.

(Voor de procedure interne mobiliteit gebeurde dit reeds en werd de minimale anciënniteit teruggebracht op 6 maanden).

Er wordt voorgesteld om bij bevordering voor alle situaties een minimale dienst- en graadanciënniteit van **2 jaar** te voorzien.

Zie aanpassingen in de artikelen 127-131 als bijlage 01.

3. Selectieprocedure bij interne mobiliteit

Artikel 140, §1, RPR bepaalt het volgende ivm de selectieprocedure bij interne mobiliteit:

De selectieprocedure bestaat minimaal uit een praktische of schriftelijke proef en een sollicitatiegesprek met de algemeen directeur, met de leidinggevende van de dienst van de vacante betrekking en met één of meer medewerkers van de personeelsdienst.

Voor de aanwervings- en bevorderingsprocedures bepaalt de RPR echter dat de selectie bestaat uit ten minste één selectietechniek

Deze kunnen zijn (niet-limitatief):

- een competentieproef
- een gevalstudie
- een test die de managements- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst.
- een proef die het financieel-economisch inzicht van de kandidaten toetst.
- een persoonlijkheidsvragenlijst
- een praktische proef
- een gestructureerd sollicitatiegesprek of mondelinge proef

De selectie kan aangevuld worden met psychotechnische onderzoeken.

In praktijk worden er evenwel doorgaans 2 selectietechnieken voorzien.

Omdat de interne mobiliteit enkel een wijziging van functie / takenpakket inhoudt, en geen bijkomende (financiële) voordelen oplevert voor het personeelslid, is het niet logisch dat hiervoor aan de basis een strengere selectieprocedure wordt voorzien dan voor de andere mogelijke vormen van invullen van een functie.

Om verder de loopbaanmogelijkheden binnen het bestuur te versoepelen, en omwille van administratieve vereenvoudiging, wordt voorgesteld om ook voor de interne mobiliteit de selectieprocedure tot ten minste één selectietechniek te beperken, nl. het gestructureerd sollicitatiegesprek. Dit gestructureerd sollicitatiegesprek kan aangevuld worden met andere selectietechnieken. Deze afweging zal gemaakt worden door de aanstellende overheid in functie van de aard van de vacature.

Er wordt voorgesteld om de tekst van artikel 140, §1, RPR als volgt te wijzigen:

De selectieprocedure bestaat minimaal uit een gestructureerd sollicitatiegesprek met de algemeen directeur, met de leidinggevende van de dienst van de vacante betrekking en met één of meer medewerkers van de personeelsdienst.

De aanstellende overheid kan beslissen dat de selectieprocedure wordt aangevuld met één of meerdere bijkomende selectietechnieken zoals voorzien in artikel 18, §2 (met uitzondering van punt g), en §3.

Zie aangepaste versie RPR als bijlage 01.

Raadslid DE BOECK krijgt het woord en vindt het geen probleem dat hierover niet wordt gestemd, maar het moet wel volgens dezelfde stemming zijn als op de gemeenteraad, met dezelfde opmerkingen die daar gemaakt zijn.

De voorzitter vraagt of raadslid DE BOECK wenst dat de opmerkingen op de gemeenteraad in de notulen worden overgenomen.

Raadslid DE BOECK antwoordt bevestigend.

De voorzitter antwoordt dat zo zal worden opgenomen in de notulen.

Overname uit notulen van de gemeenteraad als volgt:

" Raadslid William DE BOECK krijgt het woord en geeft aan dat het lokaal bestuur zich wil positioneren als een aantrekkelijke werkgever. De Open Vld-fractie wil dit ook zeker mee ondersteunen. Daarom wordt nu voorgesteld om ecocheques en vergoeding telewerk als bijkomend voordeel in te voeren. De Open Vld-fractie stelt vast dat een grote groep personeelsleden door hun job-invulling geen telewerk kunnen doen, zoals de vele medewerkers van de dienst wegen en water, gebouwen, magazijn, groen, poetspersoneel, bodes, arbeiders van de dienst evenementen. Dit is meestal lager geschoold en minder betaald personeel die in weer en wind naar hun arbeidsplaats moeten komen. Deze groep kan in deze tijd misschien beter een extra duwtje gebruiken. De Open VLD fractie stelt daarom voor om de voorziene middelen voor telewerk bij de middelen van de ecocheques te voegen en vervolgens voor ieder personeelslid een hoger bedrag aan ecocheques toe te staan. Een alternatief zou ook kunnen zijn dat men een bepaald bedrag voorziet voor waardebonnen bij lokale handelaren.

De voorzitter geeft het woord aan schepen Karlijne VAN BREE.

Schepen VAN BREE bedankt raadslid DE BOECK voor zijn tussenkomst. Vandaag ligt de ontwerptekst voor van een aanpassing in de rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel. Het is een levendig document dat al een aantal keren is aangepast en wat nog aangepast zal worden, gelet op het kaderbesluit door de Vlaamse regering. Het bestuur heeft zich gefocust op een drietal zaken:

- 1. het invoeren van de ecocheques,*
- 2. de aanpassing van voorwaarden voor bevorderingen en*
- 3. het flexibeler maken van de selectieprocedure bij interne mobiliteit.*

De personeelsdienst heeft over de ecocheques een vergelijking gedaan in een aantal andere gemeenten. Het is immers mogelijk dat kandidaten gaan shoppen en vergelijken. Grimbergen zit bijna op het maximumbedrag dat toegekend mag worden; van € 0 naar € 200, weliswaar te bekijken voor mensen die voltijds werken. In december wordt bekeken wie vanaf januari in aanmerking komt en wordt de berekening uitgevoerd. Verder is met betrekking tot de totstandkoming van het meerjarenbudget natuurlijk ook gedacht aan het ganse personeelsbestand. Er is bijvoorbeeld ook budget voorzien voor waarderingmomenten, bijvoorbeeld voor de mensen in de loods. Dit is echter niet het voorwerp van het voorliggend punt en zal op een ander moment duidelijk worden. Verder wil het bestuur graag het telewerken voorzien als financiële gunst. Het is dus geen verplichting. Ook daar is een vergelijking gedaan met andere gemeentebesturen, maar dit moet eigenlijk nog worden uitgewerkt. Dit staat ook bij de motivering. Het is ook evident dat mensen die bijv voor de dienst gebouwen werken, regelmatig fysiek aanwezig zijn.

Het bestuur wil daarin heel flexibel zijn. Het bedrag voor telewerken is dus flexibel en is een aanmoediging in de concurrentiestrijd, ook richting andere besturen. Mensen die thuis werken hebben immers meer verbruik en hogere facturen.

De schepen is daarom niet geneigd om in te gaan op het voorstel van raadslid William DE BOECK.

De voorzitter geeft opnieuw het woord aan raadslid DE BOECK.

Raadslid DE BOECK geeft aan dat De Open Vld-fractie kiest voor een andere manier van verdelen richting alle personeelsleden. De Open Vld-fractie wenst dit voor te leggen als amendement. Het amendement vraagt om het bedrag dat voorzien is voor de ecocheques en het bedrag wat voorzien is voor thuiswerk samen te voegen en dat dit wordt verdeeld over alle personeelsleden.

De voorzitter antwoordt dat het amendement aldus wordt opgesteld. De voorzitter geeft het woord aan schepen VAN BREE.

Schepen VAN BREE legt uit dat het argument voor de vergoeding van telewerken vooral is dat een personeelslid ook thuiswerkt en dat het werk dat toelaat en daarmee ook hogere kosten. Iemand die op locatie werkt heeft minder hoge kosten qua energie bijvoorbeeld.

De voorzitter geeft opnieuw het woord aan raadslid DE BOECK.

Raadslid DE BOECK antwoordt dat dit een vrije keuze is. Een personeelslid dat thuis werkt kan zelf zijn werk inplannen en dat is een voordeel. Een personeelslid dat werkt als arbeider, kan niet even het kind van school halen of naar de dokter en moet daarvoor verlof opnemen. Die mensen zijn dus twee keer benadeeld. Bovendien wordt niemand verplicht om thuis te werken. De Open Vld-fractie wenst daarom het geld over iedereen te verdelen.

De voorzitter sluit de discussie en legt het amendement ter stemming voor.

Raadslid Eddie BOELENS vraagt om het amendement op het scherm te tonen. Het amendement gaat dus erover dat sommige mensen niet in aanmerking komen voor telewerken en dat gevraagd wordt om een andere regeling?

De voorzitter geeft wederom het woord aan raadslid DE BOECK.

Raadslid DE BOECK stelt voor dat het bedrag dat in de begroting voorzien is voor de ecocheques en het bedrag dat voorzien is voor thuiswerk, samen te voegen en dat dit allemaal naar de ecocheques gaat en dat dit wordt verdeeld over alle personeelsleden van de gemeente en niet enkel over diegenen die thuiswerk hebben en die al in een hogere looncategorie zitten.

De voorzitter dankt raadslid DE BOECK en legt het amendement ter stemming voor."

Met 17 stemmen tegen en 10 stemmen voor wordt het amendement verworpen.

De voorzitter legt vervolgens het besluit ter stemming voor.

Met 24 stemmen voor bij 3 onthoudingen wordt het besluit goedgekeurd.

Raadslid DE BOECK krijgt een laatste maal het woord en wenst als Open Vld-fractie de onthouding te motiveren. De Open Vld-fractie heeft de voorkeur dat de beschikbare gelden voor het personeel worden verdeeld over alle personeelsleden en niet over diegenen die al een voordeel hebben van thuiswerk."

Bijkomende informatie:

/

Amendement:

Ingediend door raadslid William DE BOECK voor de fractie Open VLD:

Het bedrag wat in de begroting voorzien is voor de ecocheques en het bedrag wat voorzien is voor thuiswerk, samen te voegen en dat dit allemaal naar de ecocheques gaat en dat dit wordt verdeeld over alle personeelsleden van de gemeente en niet enkel over diegenen die thuiswerk hebben en die al in hogere looncategorie zitten.

Met 10 stemmen voor (Eddie BOELENS, William DE BOECK, Caroline DENIL, Linda DE PREE, Jean DEWIT, Isabel GAISBAUER, Tom GAUDAEN, Gilbert GOOSSENS, Brigitte JANSSENS, Gerlant VAN BERLAER), 17 stemmen tegen (Bart LAEREMANS, Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Trui OLBRECHTS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Katleen ORINX, Peter PLESSERS, Luk RAEKELBOOM, Patricia SEGERS, Rudi VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Yves VERBERCK, Karin VERTONGEN, Patrick VERTONGEN, Elke WOUTERS)

Het amendement wordt verworpen.

Stemming:

Met 23 stemmen voor (Bart LAEREMANS, Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Trui OLBRECHTS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Eddie BOELENS, Caroline DENIL, Linda DE PREE, Jean DEWIT, Isabel GAISBAUER, Katleen ORINX, Peter PLESSERS, Luk RAEKELBOOM, Patricia SEGERS, Gerlant VAN BERLAER, Rudi VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Yves VERBERCK, Karin

VERTONGEN, Patrick VERTONGEN, Elke WOUTERS), 4 onthoudingen (William DE BOECK, Tom GAUDAEN, Gilbert GOOSSENS, Brigitte JANSSENS)

BESLUIT:

Artikel 1.

De ontwerptekst van de rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd in bijlage 01, goed te keuren.

Art. 2.

Aan de dienst Personeel de opdracht te geven om onderhavig besluit en de rechtspositieregeling, te publiceren overeenkomstig de bepalingen inzake de bekendmakings- en meldingsplicht voor lokale besturen.

3. RMW/2022/057 Personeelsformatie - stafdienst Technische diensten - dienst Gebouwen - Technische uitvoeringsdiensten - dienst Evenementen en Vrijtijdsinfrastructuur - Aanpassing

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Art. 161 Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 (hierna: Decreet Lokaal Bestuur):

"De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn stellen het gezamenlijk organogram van de diensten van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn vast. Het organogram geeft de organisatiestructuur van de diensten van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn weer, duidt de gezagsverhoudingen en de functies aan waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden."

De beslissing wordt genomen op grond van:

Algemeen

- Decreet Lokaal Bestuur.
- Besluit (VR) 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.
- Besluit (VR) 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatsstelsel 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, *BS* 3 december 2010.

In verband met de vaststelling van het geïntegreerde organogram en de personeelsformatie

- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 januari 2019 - project GoGo! (geïntegreerd organogram gemeente en OCMW Grimbergen) - Vaststelling overzichtsstructuur geïntegreerd organogram - Vaststelling structuur afdeling Ruimte (diensten "Wegen en water", "Gebouwen" en "Groen") - Aanduiding van de functies waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden. (DOSSIERSTUK 01)
- Besluit gemeenteraad van 24 januari 2019 - Aanpassing personeelsformatie i.f.v. de implementatie van de hoofdstructuur van het geïntegreerd organogram en de structuur van de afdeling Ruimte (diensten "Wegen en Water", "Gebouwen" en "Groen"). (DOSSIERSTUK 02).
- Besluit gemeenteraad van 25 april 2019 - Aanpassing personeelsformatie ter ondersteuning van de structuur van de afdeling Ruimte (diensten "Wegen en Water", "Gebouwen" en "Groen"). (DOSSIERSTUK 03)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 oktober 2019 - Vaststelling geïntegreerd organogram gemeente en OCMW Grimbergen. (DOSSIERSTUK 04)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 oktober 2019 - Aanpassing personeelsformatie met het oog op de implementatie van de geïntegreerde dienstenstructuur voor gemeente en OCMW Grimbergen. (DOSSIERSTUK 05)
- Besluit gemeenteraad van 24 oktober 2019 - Formatiewijziging voor de administratieve ondersteuning van de bibliotheek. (DOSSIERSTUK 06)

- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 23 januari 2020 - Aanpassing personeelsformatie - Versterking en integratie van de personeelsdiensten van gemeente en OCMW Grimbergen. (DOSSIERSTUK 07)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 mei 2020 - Aanpassing geïntegreerd organogram gemeente en OCMW Grimbergen. (DOSSIERSTUK 08)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 mei 2020 - Aanpassing personeelsformatie met het oog op de implementatie van de geïntegreerde dienstenstructuur voor gemeente en OCMW Grimbergen - Rechtzetting van de beslissingen van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijke welzijn van 24 oktober 2019 en 23 januari 2020. (DOSSIERSTUK 09)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 mei 2020 - Aanpassing personeelsformatie: afdeling Ruimte - afdeling Mens - Ondersteunende afdelingen. (DOSSIERSTUK 10)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 mei 2020 - Aanpassing personeelsformatie administratieve functies - bodefuncties. (DOSSIERSTUK 11)
- Besluit gemeenteraad van 27 augustus 2020 - Formatiewijziging voor de administratieve ondersteuning van de bibliotheek - Rechtzetting van de beslissing van de gemeenteraad van 24 oktober 2019. (DOSSIERSTUK 12)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 25 februari 2021 - Personeelsformatie: afdeling Ruimte - afdeling Mens - Ondersteunende afdelingen - Aanpassing. (DOSSIERSTUK 13)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 22 april 2021 - Personeelsformatie: afdeling Ruimte - afdeling Interne Organisatie - Aanpassing. (DOSSIERSTUK 14)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 juni 2021 - Personeelsformatie Sociaal Huis - Rechtzetting van de beslissing van de gemeenteraad van 28 mei 2020. (DOSSIERSTUK 15)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 juni 2021 - Personeelsformatie LDC en GAW Ter Borre - Aanpassing. (DOSSIERSTUK 16)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 26 augustus 2021 - Personeelsformatie: afdeling Financiën - afdeling Interne organisatie - Afdeling Mens - afdeling Ruimte - Aanpassing. (DOSSIERSTUK 17)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 25 november 2021 - Personeelsformatie: afdelingen Ruimte en Mens - stafdienst algemeen directeur - Aanpassing. (DOSSIERSTUK 18)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 16 december 2021 - Organogram en personeelsformatie: afdeling Ruimte - afdeling Mens - Aanpassing. (DOSSIERSTUK 19)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 februari 2022 - Personeelsformatie - Afdeling Mens - Afdeling Interne Organisatie - Aanpassing. (DOSSIERSTUK 20)
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 april 2022 - Personeelsformatie - dienst Wegen en Water - dienst Gebouwen - dienst Welzijn en Preventie - afdeling Mens / Welzijn - WZC Ter Biest - dienst Burgerzaken - Aanpassing. (DOSSIERSTUK 21)
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 2 juni 2022 - Personeelsformatie - dienst Gebouwen - dienst Handhaving - Aanpassing. (DOSSIERSTUK 22)
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 29 september 2022 - Personeelsformatie - Aanpassing formatie i.f.v. bijkomende personeelsbehoeften - Aanpassing formatie WZC Ter Biest - Invoeren van statutaire betrekkingen - Aanpassing (DOSSIERSTUK 23)

In verband met de syndicale overlegcomités

Het syndicaal statuut:

- 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.

In verband met het voorstel tot aanpassing van de personeelsformatie

- Besluit van het vast bureau van 7 november 2022 - Wijziging van de personeelsformatie (afdeling technische diensten - dienst Evenementen en Uitbating vrijetijdsinfrastructuur) - Principeel akkoord (DOSSIERSTUK 24)

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

Protocol BOC/HOC (Dossierstuk 25).

- ACOD-LRB Vlaams-Brabant: Protocol van akkoord met de volgende vermelding:

Wij zijn akkoord omdat het gaat om bijkomende tewerkstelling maar blijven ijveren voor statutaire betrekkingen.

- ACV Openbare Diensten: Advies via e-mail van 06/12/2022:

ACV geeft een positief advies maar betreurt natuurlijk nog steeds dat het bestuur niet langer inzet op statutaire tewerkstelling. Wat de technische uitvoeringsdiensten betreft, vinden wij het zeer positief dat de functies op D-niveau worden omgezet in de formatie. Het is mij niet helemaal duidelijk of er voor de huidige personeelsleden een bevorderingsexamen volgt, of dat dit enkel bij vervangingen gewijzigd wordt naar niveau D? Ik hoop natuurlijk op de eerste mogelijkheid, namelijk bevorderingen.

Ik stel vast dat de medewerkers schoonmaak nog op E-niveau ingeschaald staan, ook hier willen we de vraag stellen een bevordering mogelijk te maken.

- VSOA Lokale en Regionale Besturen: ///

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

In het kader van de uitvoering van het meerjarenplan 2020-2025, in het bijzonder de volgende beleidsdoelstelling:

- beleidsdoelstelling 1: Wij bouwen een moderne en professionele organisatie uit om een antwoord te kunnen bieden op de noden van onze burgers.
 - AP-1: We vullen het nieuw geïntegreerd organogram in tegen 31/12/2024
 - ACT-3: We sturen het organogram bij in functie van gewijzigde personeelsbehoeften**

worden een aantal wijzigingen aan de personeelsformatie voorgesteld.

1. Personeelsformatie stafdienst technische diensten

Er wordt voorgesteld om de functie van administratief medewerker (C1-C3) voor de stafdienst van de technische diensten om te zetten in een functie van deskundige (B1-B3) (cf. advies van het afdelingshoofd technische diensten van 21 oktober 2022 als bijlage 01).

De nieuwe personeelsformatie van de stafdienst van de afdeling technische diensten zal dan als volgt zijn:

Staf technische diensten				
Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Afdelingshoofd technische diensten	A5a-A5b	1,00		1,00
Projectmanager technische diensten	A4a-A4b	1,00		1,00
Deskundige	B1-B3	1,00		1,00
Ondersteunend medewerker (uitdovende functie)	D1-D3	1,00		1,00
				4,00

Budgettair betekent deze wijziging van de personeelsformatie (brutojaarsalaris - 12 jaar anciënniteit):

Schaal	Brutojaarkost werkgever (12 jaar anciënniteit)
B1-B3	€ 62.608,97
C1-C3	€ 50.751,14
	€ 11.857,83

2. Personeelsformatie dienst Gebouwen

De taken in verband met energie (eigen gebouwen) zijn verspreid binnen het bestuur:

- energiecontracten: dienst Financiën
- beleidsmatig: dienst Omgevingsbeleid
- infrastructureel: dienst Gebouwen (administratieve cel en technische cel)

Functiebeschrijving deskundige energie: zie bijlage 02.

Om alle maatregelen van het bestuur in verband met het energieverbruik van de eigen gebouwen te coördineren wordt voorgesteld een deskundige energie (B1-B3) te voorzien binnen de organisatie (dienst Gebouwen).

Er wordt voorgesteld deze functie toe te voegen aan de dienst Gebouwen.

De nieuwe personeelsformatie van de dienst Gebouwen (administratieve cel) zal dan als volgt zijn:

Dienst Gebouwen				
Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Diensthoofd Gebouwen	A1a-A3a	1,00		1,00
Expert gebouwen	A1a-A3a	2,00		2,00
Deskundige energie	B1-B3	1,00		1,00
Technisch hoofdmedewerker	C4-C5	1,00		1,00
Administratief medewerker	C1-C3	2,00		2,00
				7,00

Budgettair betekent deze wijziging van de personeelsformatie (brutojaarsalaris - 12 jaar anciënniteit):

Schaal	Brutojaarkost werkgever (12 jaar anciënniteit)
B1-B3	€ 62.608,97

3. Personeelsformatie technische uitvoeringsdiensten

De technische uitvoeringsdiensten bestaat uit de volgende ploegen:

- De groep Wegen en Water
- De groep Groen en Openbare reinheid
- De groep Gebouwen
- De groep Magazijn

Elk van deze ploegen wordt aangestuurd door een coördinator (C4-C5) en 1 of meerdere meewerkend ploegverantwoordelijken (D4-D5).

Voor de uitvoerende taken zijn diverse functies van vakman (D1-D3) en handlanger (E1-E3) voorzien.

Voor beide uitvoerende functies zijn salarisschalen voorzien waaraan geen diplomavorwaarden zijn gekoppeld door het BVR RPR.

In praktijk wordt er van deze functies wel een bepaalde expertise verwacht + er wordt telkens een aanvullende aanwervingsvoorwaarde gesteld: beschikken over een rijbewijs B.

Vandaar dat in praktijk niet meer wordt aangeworven in de salarisschaal E1-E3, maar enkel nog in de salarisschaal D1-D3.

De equivalente functies op E-niveau worden dan geblokkeerd in de formatie. Hierover wordt telkens een aparte beslissing genomen op het moment van de vacantverklaring.

Budgettair betekent de omzetting van een functie op E-niveau naar een functie op D-niveau (brutojaarsalaris - 12 jaar anciënniteit):

Schaal	Brutojaarkost werkgever (12 jaar anciënniteit)
D1-D3	€ 48.000,85
E1-E3	€ 42.674,77
	€ 5.326,08

Momenteel zijn er nog 6 vte handlanger (E1-E3) in dienst.

Al de andere functies op E-niveau zijn ofwel geblokkeerd door een invulling op D-niveau, ofwel vacant.

Er wordt voorgesteld om al de functies van handlanger (E1-E3) om te zetten in functies van vakman (D1-D3).

Op deze manier is de personeelsformatie in overeenstemming met de realiteit en kan er bij een vacature onmiddellijk in de juiste salarisschaal aangeworven worden.

5. Personeelsformatie dienst Evenementen en Uitbating Vrijtijdsinfrastructuur

De huidige personeelsformatie van de dienst Evenementen en Uitbating Vrijtijdsinfrastructuur is als volgt:

Dienst Evenementen en Uitbating
Vrijtijdsinfrastructuur

Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Diensthofd evenementen en uitbating vrijtijdsinfrastructuur	A1a-A3a	1,00		1,00
Deskundige evenementen	B1-B3	2,00		2,00
Deskundige vrijtijdsinfrastructuur	B1-B3	1,00		1,00
Administratief medewerker	C1-C3	4,00		4,00
Meewerkend ploegverantwoordelijke	D4-D5	1,00		1,00
Bode	D1-D3	1,00		1,00
Vakman	D1-D3	3,20		3,20
Medewerker schoonmaak	E1-E3	9,25		9,25
				22,45

Gezien de huidige meewerkend ploegverantwoordelijke (D4-D5) vanaf januari 2023 op pensioen gesteld wordt, zal deze functie vacant worden, en zal er nog dit najaar een selectieprocedure opgestart worden voor de vervanging.

In kader van de voorbereiding van deze procedure werd een nieuwe functiebeschrijving voor deze functie voorbereid (voorstel: zie bijlage 03).

Hierbij werd vastgesteld dat de **verwachte taken en verantwoordelijkheden voor de nieuwe meewerkend ploegverantwoordelijke (D4-D5) meer in lijn liggen met de taken en verantwoordelijkheden van een coördinator (C4-C5) (cfr coördinatoren-functies bij de technische diensten).**

Verwacht takenpakket en verantwoordelijkheden:

- opmaken werkplanning op korte, middellange en lange termijn
- opvolgen van het functioneren van de medewerkers schoonmaak en de vakmannen
- coördinatie, opvolging en controle van de uitgevoerde werken (eerder dan het zelf meewerken op het terrein)
- ...

Op dit moment wordt een deel van dit takenpakket (het opstellen van de werkplanningen en het opvolgen van het functioneren van de medewerkers) opgenomen door de huidige deskundige vrijtijdsinfrastructuur (B1-B3) waardoor de deskundige onvoldoende toekomt aan het beleidsmatige werk.

Er wordt voorgesteld om de meewerkend ploegverantwoordelijke (D4-D5) in de formatie van de dienst Evenementen en Uitbating Vrijtijdsinfrastructuur te vervangen door een coördinator (C4-C5). Op deze manier kan de selectieprocedure afgestemd worden op het juiste profiel.

Deze wijziging van de personeelsformatie betekent financieel (bruto jaarkost werkgever - 12 jaar anciënniteit) een meerkost van € 8.073, 24 op jaarbasis.

D4-D5	38.251,78
C4-C5	46.325,02
Financiële impact	8.073,24

Door een correcte functietitel en verloning aan het takenpakket te koppelen, kan er ook gericht geworven worden.

De nieuwe personeelsformatie van de dienst Evenementen en uitbating vrijtijdsinfrastructuur is dan als volgt:

Dienst Evenementen en Uitbating Vrijtijdsinfrastructuur				
Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal

Diensthofd evenementen en uitbating vrijetijdsinfrastructuur	A1a-A3a	1,00		1,00
Deskundige evenementen	B1-B3	2,00		2,00
Deskundige vrijetijdsinfrastructuur	B1-B3	1,00		1,00
Administratief medewerker	C1-C3	4,00		4,00
Coördinator	C4-C5	1,00		1,00
Bode	D1-D3	1,00		1,00
Vakman	D1-D3	3,20		3,20
Medewerker schoonmaak	E1-E3	9,25		9,25
				22,45

Bijkomende informatie:

/

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Artikel 1.

De personeelsformatie van de **stafdienst van de technische diensten** als volgt te wijzigen:

- **verplaatsing** van de volgende functie naar de uitdovende contractuele personeelsformatie:
 - 1 vte administratief medewerker (C1-C3)
- **toevoeging** van de volgende functie aan de contractuele personeelsformatie:
 - 1 vte deskundige (B1-B3)

De nieuwe personeelsformatie van de stafdienst is dan als volgt:

Staf technische diensten

Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Afdelingshoofd technische diensten	A5a-A5b	1,00		1,00
Projectmanager technische diensten	A4a-A4b	1,00		1,00
Deskundige	B1-B3	1,00		1,00
Ondersteunend medewerker (uitdovende functie)	D1-D3	1,00		1,00
				4,00

Art. 2.

De personeelsformatie van de **dienst Gebouwen** als volgt te wijzigen:

- **toevoeging** van de volgende functie aan de contractuele personeelsformatie:
 - 1 vte deskundige energie (B1-B3)

De nieuwe personeelsformatie van de dienst Gebouwen (administratieve cel) zal dan als volgt zijn:

Dienst Gebouwen

Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Diensthofd Gebouwen	A1a-A3a	1,00		1,00
Expert gebouwen	A1a-A3a	2,00		2,00
Deskundige energie	B1-B3	1,00		1,00
Technisch hoofdmedewerker	C4-C5	1,00		1,00
Administratief medewerker	C1-C3	2,00		2,00
				7,00

Art. 3.

Akkoord te gaan met de **omzetting** van de functies van handlanger (E1-E3) in functies van vakman (D1-D3) (technische uitvoeringsdiensten).

Voor de functies van handlanger (E1-E3) die heden nog ingevuld zijn, zullen de corresponderende functies op D-niveau geblokkeerd worden.

Art. 4.

De personeelsformatie van de **dienst Evenementen en Uitbating Vrijetijdsinfrastructuur** als volgt te wijzigen:

- **schraping** van de volgende functie uit de contractuele personeelsformatie:
 - 1 vte meewerkend ploegverantwoordelijke (D4-D5)
- **toevoeging** van de volgende functie aan de contractuele personeelsformatie:
 - 1 vte coördinator (C4-C5)

De nieuwe personeelsformatie van de dienst Evenementen en Uitbating Vrijtijdsinfrastructuur zal dan als volgt zijn:

Dienst Evenementen en Uitbating
Vrijtijdsinfrastructuur

Funcietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Diensthofd evenementen en uitbating vrijtijdsinfrastructuur	A1a-A3a	1,00		1,00
Deskundige evenementen	B1-B3	2,00		2,00
Deskundige vrijtijdsinfrastructuur	B1-B3	1,00		1,00
Administratief medewerker	C1-C3	4,00		4,00
Coördinator	C4-C5	1,00		1,00
Bode	D1-D3	1,00		1,00
Vakman	D1-D3	3,20		3,20
Medewerker schoonmaak	E1-E3	9,25		9,25
				22,45

FINANCIËN

4. RMW/2022/053 Meerjarenplan 2020-2025: vierde aanpassing - deel OCMW - Vaststelling

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Artikels 78, 4° van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 (DLB).

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Titel 4 betreffende de beleids- en beheerscyclus van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn DLB.
- Het besluit van de Vlaamse Regering van 30 maart 2018 over de beleids- en beheerscyclus van de lokale en provinciale besturen.
- Het ministerieel besluit van 26 juni 2018 tot vaststelling van de modellen en de nadere voorschriften van de beleidsrapporten, de rekeningenstelsels en de digitale rapportering van de beleids- en beheerscyclus van de lokale en provinciale besturen.
- Omzendbrief KB/ABB 2019/4 van 3 mei 2019 over de strategische meerjarenplannen 2020-2025 van de lokale en provinciale besturen volgens de beleids- en beheerscyclus.
- Omzendbrief KBBJ/ABB 2020/3 van 18 september 2020 over de aanpassing van de meerjarenplannen 2020-2025 van de lokale en provinciale besturen volgens de beleids- en beheerscyclus.
- Besluiten van het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau van 28 november januari 2022, betreffende de vierde aanpassing van het meerjarenplan.

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

- Op basis van artikels 171 van het decreet over het lokaal bestuur zorgt de algemeen directeur in overleg met het managementteam voor de opmaak van het voorontwerp van de beleidsrapporten en de opvolgingsrapportering.
- Op basis van artikels 176 van het decreet over het lokaal bestuur staat de financieel directeur onder de functionele leiding van de algemeen directeur in voor het opstellen, in overleg met het managementteam, van het voorontwerp van de beleidsrapporten en de opvolgingsrapportering.
- Het managementteam verleende gunstig advies bij het ontwerp van de eerste aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 in de zitting van 22 november 2022.

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

Het meerjarenplan bestaat uit drie onderdelen: de strategische nota, de financiële nota en de toelichting. Daarenboven wordt tevens aanvullende documentatie bezorgd die achtergrondinformatie bevat die nuttig is om het meerjarenplan te beoordelen:

- De strategische nota legt de focus op de prioritaire acties die bijdragen aan de realisatie van de prioritaire doelstellingen. De aanduiding van prioritaire acties en beleidsdoelstellingen dient de raadsleden toe te laten om het beleid te sturen op hoofdlijnen en om te focussen op de aspecten van het beleid die essentieel zijn.
- De financiële nota bevat de financiële vertaling van de beleidsopties van de strategische nota en verduidelijkt hoe het financiële evenwicht in de periode van 2020 tot en met 2025 wordt gehandhaafd.
- De toelichting bevat alle informatie over de verrichtingen in het meerjarenplan die relevant is voor de raadsleden om met kennis van zaken een beslissing te kunnen nemen. Een belangrijk onderdeel van de toelichting is het overzicht met de beschrijving van de financiële risico's die het bestuur loopt; dit is onontbeerlijk om een correcte inschatting te kunnen maken van de werkelijke toestand van de financiën van het bestuur.

De gemeenten en de OCMW's hebben een geïntegreerd meerjarenplan, maar hebben hun eigen bevoegdheden voor de vaststelling ervan. Zowel de gemeenteraad als de raad voor maatschappelijk welzijn dienen eerst het eigen deel van het meerjarenplan vast te stellen. Daarna kan de gemeenteraad het deel van het meerjarenplan dat de raad voor maatschappelijk welzijn heeft vastgesteld, goedkeuren, waardoor het meerjarenplan definitief is vastgesteld.

In het meerjarenplan van de gemeente en het OCMW worden afzonderlijke kredieten per rechtspersoon ingeschreven. De gemeente en het OCMW blijven immers twee afzonderlijke budgettaire entiteiten. De kredieten worden duidelijk toegewezen aan elke rechtspersoon afzonderlijk, ook al wordt het beleid van beide als één geheel voorgesteld.

Het meerjarenplan moet financieel in evenwicht zijn. Dat is het geval als het voldoet aan de volgende voorwaarden:

- Het geraamde beschikbaar budgettair resultaat is in geen enkel jaar negatief;
- De geraamde autofinancieringsmarge voor 2025 is minstens gelijk aan nul.

Omdat de gemeente en het OCMW een geïntegreerd meerjarenplan maken, wordt het financiële evenwicht voor die twee besturen als één geheel gepresenteerd en beoordeeld.

De twee bovenvermelde evenwichtsvoorwaarden worden aangevuld met indicatoren over het geconsolideerde evenwicht en de gecorrigeerde autofinancieringsmarge, een indicator die abstractie maakt van de gekozen financieringswijze. Deze indicatoren betreffen echter geen afdwingbare normen.

De staat van het financieel evenwicht van de gemeente en het OCMW toont ook het beschikbaar budgettair resultaat, de autofinancieringsmarge en de gecorrigeerde autofinancieringsmarge van het autonoom gemeentebedrijf, en het totaal voor elk van die indicatoren voor de hele groep. Die financiële evenwichtsindicatoren geven de raadsleden inzicht in de gezondheid van de financiën van de hele groep.

De beschreven procedure en de samenstelling van het beleidsrapport hebben niet enkel betrekking op de initiële vaststelling van het meerjarenplan, maar tevens op alle latere wijzigingen ervan.

Raadslid Eddie BOELENS krijgt het woord en geeft aan dat de geformuleerde bezwaren bij de bespreking van het meerjarenplan tijdens de gemeenteraad en ook bij de stemming dezelfde zijn. Hij verzoekt om dit over te nemen. Het is ook een beetje gek dat dit punt opnieuw wordt geagendeerd, omdat het debat al gevoerd is.

De voorzitter veronderstelt dat inderdaad de juiste verwijzingen kunnen worden gemaakt, maar dit punt moet inderdaad apart geagendeerd en gestemd worden.

De voorzitter legt de vaststelling van het meerjarenplan ter stemming voor.

Met 18 stemmen voor, 5 stemmen tegen en 4 onthoudingen wordt de vierde aanpassing van het meerjarenplan goedgekeurd.

Voor de weergave van de inhoudelijke discussie wordt verwezen naar de notulen van de gemeenteraad.

Raadslid DE BOECK krijgt tot slot het woord en stelt dat de fractie Open VLD zich heeft onthouden omdat er financiële risico's niet zijn afgedekt en er onduidelijkheid is over bepaalde ingeschreven bedragen.

Bijkomende informatie:

De goedkeuring van de gemeenteraad is nodig omdat de gemeente de financiële gevolgen moet dragen van de keuzes die de raad voor maatschappelijk welzijn maakt.

Die besluitvorming kan het best als volgt verlopen:

- de raad voor maatschappelijk welzijn stelt eerst zijn deel van het meerjarenplan vast;
- de gemeenteraad stelt vervolgens zijn deel van het meerjarenplan vast;
- de gemeenteraad keurt ten slotte het deel goed dat de raad voor maatschappelijk welzijn heeft vastgesteld.

Als de gemeenteraad het deel van het meerjarenplan dat de raad voor maatschappelijk welzijn heeft vastgesteld, niet goedkeurt, vervalt de vaststelling van het deel door de raad voor maatschappelijk welzijn en moet de procedure herhaald worden.

(Uit navraag bij de toezichthoudende overheid blijkt dat de gemeenteraad, qua chronologie, het deel van het OCMW ook kan goedkeuren vooraleer de raad voor maatschappelijk welzijn dit deel heeft vastgesteld. In deze situatie dient de goedkeuring door de gemeenteraad te worden beschouwd als zijnde verleend onder de voorwaarde dat de raad voor maatschappelijk welzijn het bewuste deel effectief vaststelt.)

Stemming:

Met 18 stemmen voor (Bart LAEREMANS, Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Trui OLBRECHTS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Jean DEWIT, Katleen ORINX, Peter PLESSERS, Luk RAEKELBOOM, Patricia SEGERS, Rudi VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Yves VERBERCK, Karin VERTONGEN, Patrick VERTONGEN, Elke WOUTERS), 5 stemmen tegen (Eddie BOELEN, Caroline DENIL, Linda DE PREE, Isabel GAISBAUER, Gerlant VAN BERLAER), 4 onthoudingen (William DE BOECK, Tom GAUDAEN, Gilbert GOOSSENS, Brigitte JANSSENS)

BESLUIT:

Artikel. 1.

Het OCMW-deel van de vierde aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025, met inbegrip van de beginkredieten voor boekjaar 2023, vast te stellen en dit ter goedkeuring voor te leggen aan de gemeenteraad.

Art. 2.

Het vaststellen van de wijze van gunnen en het bepalen van de voorwaarden, voor alle in het aangepaste meerjarenplan voorziene leveringen van goederen, diensten en werken, te delegeren aan het vast bureau.

MONDELINGE VRAGEN

5. RMW/2022/055 Mondelinge vragen - Kennisname

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

- Artikel 77 Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 (DLB):

De raad voor maatschappelijk welzijn beschikt over de volheid van bevoegdheid voor de aangelegenheden die aan het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn door of krachtens de wet of het decreet zijn toevertrouwd.

De raad voor maatschappelijk welzijn bepaalt het beleid van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en kan daarvoor algemene regels vaststellen.

De raad voor maatschappelijk welzijn stelt de reglementen van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn vast. Die kunnen betrekking hebben op het beleid van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en op het inwendige bestuur ervan.

- Artikel 78 DLB:

De raad voor maatschappelijk welzijn kan bij reglement zijn bevoegdheden overdragen aan het vast bureau.

De volgende bevoegdheden kunnen niet aan het vast bureau worden toevertrouwd:

1° de bevoegdheden die aan de raad voor maatschappelijk welzijn zijn toegewezen, vermeld in afdeling 1 en 2 van dit hoofdstuk, en de bevoegdheid tot overdracht, vermeld in het eerste lid.

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Artikel 74 DLB:

Artikel 18 tot en met 39, met uitzondering van artikel 29, § 1 en § 5, artikel 36, 37 en 38, eerste lid, 7°, zijn van toepassing op de raad voor maatschappelijk welzijn, met dien verstande dat in die bepalingen de volgende woorden worden gelezen als volgt:

1° "de gemeente" als "het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn";

2° "gemeenteraad" als "raad voor maatschappelijk welzijn";

3° "gemeenteraadslid" als "lid van de raad voor maatschappelijk welzijn";

4° "gemeenteraadsleden" als "leden van de raad voor maatschappelijk welzijn";

5° "college van burgemeester en schepenen" als "vast bureau";

6° "burgemeester" als "voorzitter van het vast bureau";

7° "schepenen" als "lid van het vast bureau";

8° "gemeentelijke bestuursorganen" als "bestuursorganen van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn";

9° "een gemeentelijk extern verzelfstandigd agentschap" als "de verenigingen of vennootschappen, vermeld in deel 3, titel 4";

10° "artikel 16" als "artikel 71 juncto artikel 16";

11° "artikel 50, vijfde lid" als "artikel 83, vijfde lid".

- Artikel 31 DLB:

De gemeenteraadsleden hebben het recht aan de burgemeester en aan het college van burgemeester en schepenen mondelinge en schriftelijke vragen te stellen.

Voor het stellen van een vraag als vermeld in het eerste lid, is geen toegelicht voorstel van beslissing vereist.

- Artikel 278, §1 DLB:

(...)

De zittingsverslagen van de vergaderingen van de gemeenteraad vermelden, in chronologische volgorde, alle besproken onderwerpen, de essentie van de tussenkomsten en van de mondeling en schriftelijk gestelde vragen en antwoorden. De gemeenteraad kan beslissen om het zittingsverslag te vervangen door een audio- of audiovisuele opname van de openbare zitting van de gemeenteraad.

Als de gemeenteraad een aangelegenheid overeenkomstig artikel 28 in besloten vergadering behandelt, vermelden de notulen alleen de beslissingen en wordt er geen zittingsverslag opgesteld.

De bepalingen, vermeld in het eerste tot en met het derde lid, zijn van toepassing op het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, met dien verstande dat "gemeenteraad" wordt gelezen als "raad voor maatschappelijk welzijn".

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

/

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

Raadslid Eddie BOELEN wil een punt van bezorgdheid delen. Momenteel heeft het raadslid weet van één dakloze die buiten slaapt in Strombeek in een portiek van een woning op het Sint-Amandsplein. Het raadslid vraagt om de nodige maatregelen te nemen om deze persoon te helpen indien mogelijk. Er zijn ook serieuze problemen van hygiëne en voor omwonenden is dit ook geen leuke zaak. Heeft het gemeentebestuur ook weet van andere problemen van dakloosheid in de gemeente Grimbergen?

Bijkomende informatie:

/

BESLUIT:

Enig artikel.

Kennis te nemen van de mondelinge vragen door de raadsleden ter zitting gesteld en voor de inhoud ervan te verwijzen naar het zittingsverslag, zijnde de audio-opname, te vinden op de gemeentelijke website.

De voorzitter sluit de vergadering om 23:57 uur.

Namens de raad voor maatschappelijk welzijn
In zitting, datum als hierboven

Muriel VAN SCHEL
algemeen directeur

Peter PLESSERS
voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn