

RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN – UITTREKSEL

Openbare vergadering van donderdag 27 oktober 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, Jean-Paul WINDELEN, schepenen
Manon BAS, William DE BOECK, Caroline DENIL, Linda DE PREE, Jean DEWIT, Isabel GAISBAUER, Tom GAUDAEN, Gilbert GOOSSENS, Brigitte JANSSENS, Katrien LE ROY, Katleen ORINX, Luk RAEKELBOOM, Patricia SEGERS, Chris SELLESLAGH, Vincent VAN ACHTER, Gerlant VAN BERLAER, Rudi VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Yves VERBERCK, Karin VERTONGEN, Patrick VERTONGEN, Elke WOUTERS, gemeenteraadsleden
Muriel VAN SCHEL, algemeen directeur
- Verontschuldigd:** Eddie BOELEN, Karima MOKHTAR, gemeenteraadsleden
- Afwezig:** /

DEONTOLOGISCHE CODE PERSONEELSLEDEN GEMEENTE EN OCMW - GOEDKEURING

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 (DLB):

- Artikel 193:

De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn stellen een gezamenlijke deontologische code vast voor het personeel. Die concretiseert de bepalingen van deze afdeling en kan bijkomende deontologische rechten en verplichtingen opnemen, overeenkomstig het organisatiebeheersingssysteem, vermeld in artikel 217 tot en met 220.

De beslissing wordt genomen op grond van:

- DLB:

Onderafdeling 4. Deontologische rechten en plichten

Artikel 188. (01/01/2019- ...)

§ 1. De personeelsleden oefenen hun ambt op een loyale en correcte wijze uit.

De personeelsleden zetten zich op een actieve en constructieve wijze in voor de realisatie van de opdracht en de doelstellingen van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, overeenkomstig het organisatiebeheersingssysteem, vermeld in artikel 217 tot en met 220.

§ 2. De personeelsleden respecteren de persoonlijke waardigheid van iedereen.

Artikel 189. (01/01/2019- ...)

§ 1. De personeelsleden hebben spreekrecht tegenover derden over de feiten waarvan ze door hun ambt kennis hebben.

Met behoud van de toepassing van de regelgeving inzake openbaarheid van bestuur is het voor hen verboden feiten bekend te maken die betrekking hebben op:

- 1° de veiligheid van het land;*
- 2° de bescherming van de openbare orde;*
- 3° de financiële belangen van de overheid;*
- 4° het voorkomen en het bestraffen van strafbare feiten;*

5° het medisch geheim;

6° het vertrouwelijke karakter van commerciële, intellectuele en industriële gegevens;

7° het vertrouwelijke karakter van de beraadslagingen.

Het is voor hen verboden feiten bekend te maken als de bekendmaking ervan een inbreuk vormt op de rechten en de vrijheden van de burger, in het bijzonder op het privéleven, tenzij de betrokkene toestemming heeft verleend om de gegevens die op hem betrekking hebben, openbaar te maken.

Deze paragraaf geldt ook voor personeelsleden die hun ambt hebben beëindigd.

§ 2. De personeelsleden die bij de uitoefening van hun ambt nalatigheden, misbruiken of misdrijven vaststellen, brengen een hiërarchische meerdere daarvan onmiddellijk op de hoogte.

Artikel 190. (01/01/2019- ...)

De personeelsleden behandelen de gebruikers van hun dienst welwillend en zonder enige discriminatie.

De personeelsleden mogen, zelfs buiten hun ambt, noch rechtstreeks noch via een tussenpersoon, giften, beloningen of enig ander voordeel dat verband houdt met het ambt, vragen, eisen of aannemen.

Artikel 191. (14/08/2021- ...)

§ 1. De hoedanigheid van personeelslid is onverenigbaar met elke activiteit die het personeelslid zelf of via een tussenpersoon verricht en waardoor:

1° de ambtsplichten niet kunnen worden vervuld;

2° de waardigheid van het ambt in het gedrang komt;

3° de eigen onafhankelijkheid wordt aangetast;

4° een belangenconflict ontstaat.

De personeelsleden mogen geen vergoedingen, wedden, toelagen, presentiegelden of andere tegenprestaties ontvangen van de rechtspersonen waarin zij de gemeente of het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn vertegenwoordigen.

§ 2. De hoedanigheid van personeelslid, met inbegrip van de personen, vermeld in het koninklijk besluit nr. 78 van 10 november 1967 betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen, die ingevolge een beslissing van een van de organen van de gemeente of van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn hun werkzaamheden uitoefenen in een van de instellingen van de gemeente of van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn is onverenigbaar met het mandaat van voorzitter van de gemeenteraad, voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn, burgemeester of schepen, voorzitter van het vast bureau in de gemeente waar de instelling gevestigd is.

§ 3. Artikel 27, § 1 en § 2, met uitzondering van punt 4°, en artikel 29, § 4, zijn ook van toepassing op de personeelsleden van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, met dien verstande dat in de voormelde bepalingen de volgende woorden worden gelezen als volgt:

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

2° "gemeenteraadslid" als "personeelslid van de gemeente of het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn";

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

Artikel 192. (01/01/2019- ...)

De personeelsleden hebben recht op informatie en vorming zowel over de aspecten die nuttig zijn voor de uitoefening van hun functie als om te kunnen voldoen aan de bevorderingsvereisten.

De personeelsleden houden zich op de hoogte van de ontwikkelingen en de nieuwe inzichten in de materies waarmee ze beroepshalve belast zijn.

De vorming is een plicht als ze noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie of voor het beter functioneren van een dienst, of als ze een onderdeel uitmaakt van een herstructurering of reorganisatie van een afdeling, of van een implementatie van nieuwe werkmethodes en infrastructuur.

Artikel 193. (01/01/2019- ...)

De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn stellen een gezamenlijke deontologische code vast voor het personeel. Die concretiseert de bepalingen van deze afdeling en kan bijkomende deontologische rechten en verplichtingen opnemen, overeenkomstig het organisatiebeheersingssysteem, vermeld in artikel 217 tot en met 220.

- Meerjarenplan 2020-2025:

AP 4 – We bouwen een nieuwe organisatiecultuur uit

ACT-33:

We werken een deontologische code uit voor het personeel en vrijwilligers tegen 31/12/2021.

- Besluit van de gemeenteraad van 27 mei 2021 - Deontologische code voor de gemeenschapswacht-vaststellers - Goedkeuring.
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen van 6 september 2021 - Afname van de raamovereenkomst "Organisatieontwikkeling", door Poolstok gegund aan CC Consult voor de opdracht "Deontologische code personeelsleden" - Goedkeuring.
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 12 september 2022 - Deontologische code personeelsleden - Principiële vaststelling.
-
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen van 19 september 2022 - Forensische audit bij lokaal bestuur Grimbergen (auditopdracht: 2208 002): rapport van 12 september 2022 - Verder te ondernemen stappen - Kennisname.
-
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 26 september 2022 - Deontologische code personeelsleden - Wijziging principieel vastgestelde tekst - Goedkeuring.

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

- Advies van het MAT van 24 augustus 2021 - Opmaak deontologische code - Kennisname offerte CC Consult - Kennisname projectfiche - Advies.
- Advies van het MAT van 21 juni 2021 - Deontologische code personeelsleden - Advies.
- Protocol vakorganisaties (bijlage 02).

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

Het is verplicht een gemeenschappelijke deontologische code op te stellen voor het gemeente- en OCMW-personeel.

De deontologische code sluit aan bij de gemeentelijke rechtspositieregeling en arbeidsreglement.

Voor de opmaak van de deontologische code werd in september 2021 een project opgestart in samenwerking met CC Consult.

Uitgangspunten van het project:

- de deontologische code moet een werkbaar instrument zijn
- zwaartepunt op het inhoudelijke aspect eerder dan op het juridische
- schrijven in mensentaal en met dienstspecifieke voorbeelden
- de link met missie-visie-waarden wordt gelegd
- tijdens het traject worden de verschillende afdelingen en diensten betrokken
- het project omvat de opmaak van de deontologische code + advies implementatie

Het project werd uitgevoerd via verschillende werkgroepen waarin medewerkers van de verschillende diensten / afdelingen betrokken werden.

Op basis van de input van de verschillende werkgroepen werd een ontwerp tekst van deontologische code opgemaakt die voorgelegd werd aan de stuurgroep en nadien aan het MAT.

Het MAT gaf op 21 juni 2021 een positief advies en gaf opdracht aan de Personeelsdienst om deze teksten ter goedkeuring voor te leggen aan de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn, en om het implementatietraject op te starten.

Tekst deontologische code: zie bijlage 1.

Op 12 september 2022 stelden het schepencollege en het vast bureau de teksten vast voor de deontologische code gemeente- en OCMW-personeel.

Op 26 september 2022 werd de tekst aangepast n.a.v. de forensische audit die ondertussen was uitgevoerd (cf. specifieke bepalingen over gebruik van materialen en middelen van het bestuur). De ontwerptekst werd voorgelegd aan de vakorganisaties op 5 oktober 2022 (protocol: bijlage 02).

De deontologische code moet ook goed geïmplementeerd worden in de organisatie. Hiervoor is een aparte werkgroep samengesteld. Vormingen en trainingen i.v.m. deontologie worden opgenomen in het onthaalprogramma van nieuwe medewerkers en in het vormingsbeleid.

De deontologische code moet opgevolgd, geëvalueerd en desgevallend bijgestuurd / geactualiseerd worden.

Bijkomende informatie:

/

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Enig artikel.

De deontologische code voor gemeente- en OCMW-personeel, toegevoegd als bijlage 01 goed te keuren.

In zitting, datum als hierboven

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Peter PLESSERS

voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn

Voor eensluidend afschrift op 3 november 2022

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Peter PLESSERS

voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn