

Openbare vergadering van donderdag 17 december 2020

Aanwezig: Chantal LAUWERS, voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn
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, Linda DE PREE, Jelle DE WILDE, Isabel
GAISBAUER, Gilbert GOOSSENS, Kirsten HOEFS, Brigitte JANSSENS,
Katrien LE ROY, Karima MOKHTAR, Trui OLBRECHTS, Katleen ORINX,
Peter PLESSERS, Luk RAEKELBOOM, Sofie ROELANDT, Marnix
SNAUWAERT, Gerlant VAN BERLAER, Pierre VAN DEN WYNGAERT, Rudi
VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Karin VERTONGEN, Patrick
VERTONGEN, Elke WOUTERS, gemeenteraadsleden
Muriel VAN SCHEL, algemeen directeur

Verontschuldigd: /

Afwezig: Jean DEWIT, gemeenteraadslid

RECHTSPOSITIEREGELING VOOR GEMEENTE- EN OCMW-PERSONEEL – AANPASSING EN VASTSTELLING

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Artikel 186, §2 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 (DLB).

De beslissing wordt genomen op grond van:

Algemeen

- De wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.
- DLB.
- Het 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).
- Het besluit van de 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 (hierna: BVR RPR OCMW).
- De rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, door de gemeenteraad vastgesteld op 25 april 2019 en later gewijzigd, hierna genoemd "RPR gemeente".
- De rechtspositieregeling van het OCMW-personeel, door de gemeenteraad vastgesteld op 25 april 2019 en later gewijzigd, hierna genoemd "RPR OCMW".

Beslissingen in verband met de huidige rechtspositieregeling

- Het besluit van de gemeenteraad van 25 april 2019 houdende Aanpassing van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.
- Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 25 april 2019 houdende Aanpassing van de rechtspositieregeling van het gemeente en OCMW-personeel.
- Het besluit van de gemeenteraad van 23 mei 2019 houdende Aanpassing van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel – Rechtzetting van een administratieve vergissing.

- Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 23 mei 2019 houdende Aanpassing van de rechtspositieregeling van het gemeente- en OCMW-personeel. Rechtzetting van een administratieve vergissing.
- Het besluit van de algemeen directeur van 30 mei 2019 betreffende Aanpassing van de rechtspositieregeling en het arbeidsreglement van het gemeente- en OCMW-personeel – Overgangsbepalingen.
- Het besluit van de algemeen directeur van 27 juni 2019 betreffende Aanpassing van de rechtspositieregeling en het arbeidsreglement van het gemeente- en OCMW-personeel – Bijkomende overgangsbepalingen.
- Het besluit van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn van 18 december 2019 houdende Aanpassing van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel – Aanpassing betreffende de waarde van de elektronische maaltijdcheques.
- Het besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 18 december 2019 houdende Gezamenlijke werving en selectie van personeel en aanleg van gemeenschappelijke wervingsreserves – Aanpassing van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel tot invoering van de mogelijkheid om gemeenschappelijke wervingsreserves aan te leggen.
- De besluiten van het college van burgemeester en schepenen en vast bureau van 29 juni 2020 betreffende Collectieve polis hospitalisatie – Problematiek nevenverzekerden – Principebeslissing wijziging rechtspositieregeling gemeente- en OCMW-personeel.
- Het besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 27 augustus 2020 houdende Uitvoering sectoraal akkoord 2020 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen – Aanpassing van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel m.b.t. de waarde van de elektronische maaltijdcheques.
- Het besluit van de gemeenteraad van 24 september 2020 houdende Tweede pensioenpijler voor contractueel personeel – Verhoging bijdragevoet – Goedkeuring.
- Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 24 september 2020 houdende Tweede pensioenpijler voor contractueel personeel – Invoering van een aanvullend pensioenstelsel voor de contractuele personeelsleden van het woonzorgcentrum Ter Biest – Verhoging bijdragevoet – Goedkeuring.
- De besluiten van het college van burgemeester en schepenen en vast bureau van 23 november 2020.

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

- Advies MAT van 27 oktober 2020.
- Advies gewoon bijzonder onderhandelings- en hoog overlegcomité van 18 november 2020 (zie bijlage).
- Protocol van de vakorganisaties:
 - ACV: niet akkoord met opmerking "ACV OD gaat niet akkoord met de nieuwe evaluatietermijnen zoals voorzien in Hoofdstuk IX. De termijnen zijn te kort om een bijsturing van personeelsleden te realiseren.";
 - ACOD: akkoord met opmerking "ACOD gaat niet akkoord met de termijnen in hoofdstuk 9. Deze zijn volgens ons te kort.";
 - VSOA: geen reactie ontvangen.
- Advies gemeenteraadscommissie personeel en organisatie van 2 december 2020.

**De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:
Juridische grond**

De bepalingen in verband met de rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMW-personeel zijn opgenomen in:

- het decreet lokaal bestuur;
 - het BVR RPR;
 - het BVR RPR OCMW.
-

Huidige rechtspositieregelingen voor gemeente- en OCMW-personeel

De RPR gemeente en RPR OCMW werden voor het laatst globaal vastgesteld door de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn op 25 april 2019.

Er hebben zich nadien nog diverse wijzigingen voorgedaan (waarvan de laatste op 24 september 2020) over:

- de waarde van de elektronische maaltijdcheques (wijzigingen op 18 december 2019 en 27 augustus 2020)
- de aanleg van gezamenlijke wervingsreserves (wijziging 18 december 2019)
- de verhoging van de minimale bijdragevoet tweede pensioenpijler (wijziging 24 september 2020)

Op 29 juni 2020 besliste het schepencollege en vast bureau principieel dat ook de bepalingen over de collectieve polis hospitalisatie dienden gewijzigd te worden.

Voorstel wijziging rechtspositieregeling

Ontwerptekst zie bijlage.

Door het schepencollege en vast bureau wordt voorgesteld om de volgende wijzigingen aan de rechtspositieregeling door te voeren:

Samenvoeging van de teksten

- Tot nu toe waren er nog 2 aparte teksten voor gemeente en OCMW. Alle gemeenschappelijke bepalingen waren wel dezelfde. In de RPR OCMW werden bijkomend de specifieke bepalingen opgenomen voor het personeel dat een betrekking bekleedt die niet bestaat bij de gemeente.
- Er wordt nu gekozen voor 1 tekst waarin:
 - de algemene bepalingen zijn opgenomen in het zwart;
 - de bepalingen die specifiek zijn voor de gemeente in het blauw;
 - de bepalingen die specifiek zijn voor het OCMW in het groen.
- Het samenvoegen van de teksten zorgt voor meer duidelijkheid voor de personeelsleden en efficiëntie bij de personeelsdienst (1 tekst en zelfde artikelnummering).
- Er wordt een nieuwe tekst voorgelegd, waarbij men getracht heeft om de zaken die inhoudelijk bij elkaar horen, ook in de tekst bij elkaar te plaatsen.

Toepassingsgebied rechtspositieregeling (artikel 1, §2)

- Voor volgende personen wordt in de nieuwe tekst duidelijk bepaald dat ze **buiten het toepassingsgebied van de rechtspositieregeling** vallen (want anders zouden de bepalingen i.v.m. selectieprocedure e.d. ook op hen van toepassing zijn):
 - vrijwilligers
 - jobstudenten en monitoren
- Voor volgende personeelsgroepen was reeds in de huidige RPR gemeente en RPR OCMW bepaald dat zij buiten het toepassingsgebied vallen van de rechtspositieregeling:
 - het gesubsidieerd en niet-gesubsidieerd onderwijzend personeel (zij vallen onder het toepassingsgebied decreet rechtspositieregeling personeelsleden gesubsidieerd onderwijs);

- de OCMW-cliënten die met toepassing van artikel 60 §7, van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 8 juli 1976 tijdelijk tewerkgesteld worden in een betrekking bij het OCMW of ter beschikking gesteld worden van een derde.

Betaling jobstudenten en monitoren (artikel 1, § 2)

- In de nieuwe tekst vallen de jobstudenten en monitoren buiten het toepassingsgebied van de rechtspositieregeling. Het uitsluiten van de jobstudenten en monitoren impliceert dat hun **bezoldigingsregeling apart moet worden uitgewerkt**. In de huidige RPR gemeente en RPR OCMW werden verschillende bezoldigingsregelingen gehanteerd. In de nieuwe tekst wordt een uniforme bezoldigingsregeling voorgesteld:
 - Jobstudenten:
 - Salarisschaal E1, trap 0
 - Standplaatstoelage
 - Monitoren:
 - Salarisschaal E1, trap 0, met vermindering van 6% voor ieder jaar jonger dan 21 jaar voor de monitoren
 - Salarisschaal C1, trap 0 voor de hoofdmonitoren
 - Standplaatstoelage
 - Sportmonitoren:
 - Salarisschaal B1 of C1, trap 0 (afhankelijk van diploma/attest initiator van de Vlaamse Trainersschool), met vermindering van 6% voor ieder jaar jonger dan 21 jaar
 - Standplaatstoelage

Selectieprocedure (titel II, hoofdstukken II, III en IV)

- **Uitgangspunt:**
 - De aanwervingsprocedures moeten zo goed mogelijk kunnen afgestemd worden op de aard van de vacature, de doelstellingen van de organisatie en de realiteit van de arbeidsmarkt. De aanwervingsprocedure moet verlopen volgens de regels van het BVR RPR en BVR RPR OCMW, de lokale rechtspositieregeling en de Grondwet. Daarbinnen moet er ruimte zijn om een eigen succesvol wervingsbeleid te ontwikkelen.
 - Bij de vorige wijziging van de rechtspositieregeling werden al diverse versoepelingen doorgevoerd. In de nieuwe tekst worden nog enkele "drempels" weggenomen en bepalingen verduidelijkt.
 - Bij elke selectieprocedure dienen de modaliteiten bij aanvang vastgesteld te worden door de aanstellende overheid (artikel 19). De cel werving en selectie zal vanuit HR-standpunt keuzes en mogelijkheden voorleggen aan het bestuur (bv. over de wijze van invulling, de aanvullende aanwervingsvoorwaarden, de wijze van bekendmaking, de selectiecriteria, ...).
- In de nieuwe tekst worden wat betreft de selectieprocedure nog enkele **vereenvoudigingen** doorgevoerd:
 - wijze van invulling van een vacature wordt beter afgestemd op realiteit (artikel 4, § 1):
 - uitbreiding wekelijkse prestaties wordt opgenomen in de lijst van wijze van invulling van een vacature
 - er wordt toegevoegd dat het bestuur bij de keuze van de wijze van invulling "redelijkerwijze rekening houdt met het eigen personeelsbestand".
 - kandidaatsdossier bij aanwerving:
 - uittreksel uit strafregister wordt enkel nog opgevraagd aan de kandidaten die worden aangesteld (en niet langer bij de indiening van het kandidaatsdossier) (artikel 12, § 1)
 - er wordt geen voor eensluidend verklaard afschrift van het diploma meer gevraagd (cf. is niet verplicht en wordt niet meer afgeleverd)

door de dienst Burgerzaken).

- selectieprocedures:
 - bepaling omtrent ziekte of overmacht van kandidaten wordt opgenomen (artikel 21).
- bepalingen omtrent schrapping uit wervingsreserve worden aangepast en in overeenstemming gebracht met realiteit (artikel 26, § 2)
 - nu deden zich in praktijk situaties voor waarbij kandidaten met goede motivatie om te weigeren dienden geschrapt te worden uit de wervingsreserve.
- regels omtrent bekendmaking zijn versoepeld (artikel 9, § 1)
 - bekendmaking gebeurt intern en extern via meerdere kanalen, moet minstens via de website gebeuren, en met respect voor de Grondwet
 - dit betekent dat de aanstellende overheid meer vrijheid heeft over de keuze van de bekendmakingskanalen. De keuze van de bekendmakingskanalen dient te gebeuren in functie van de aard van de vacature (knelpuntberoep of niet, aard van de functie, ...).
- de aanduiding van de leden van de selectiecommissie gebeurt door de aanstellende overheid (i.p.v. de algemeen directeur).

Vorming (Titel II – hoofdstuk X)

- In de nieuwe tekst blijft de volledige compensatie voor deelname aan een vormingsactiviteit behouden, zowel voor verplichte vormingen als voor "vorming als recht".
- **Uitgangspunt:**
 - Algemeen maatschappelijk:
 - De job-inhoud verandert voortdurend en snel. Medewerkers moeten voortdurend opgeleid worden om zich verder te ontwikkelen (technische competenties en vaardigheden).
 - Rekrutering: goede kandidaten vinden om vacatures in te vullen wordt steeds moeilijker. "War for talent": voor elke 100 pensioneringen komen er maar 80 personen op de arbeidsmarkt. Bepaalde competenties (ICT, technische competenties, ...) en vaardigheden (oplossingsgerichtheid, mediawijsheid, ICT-vaardigheden, kritisch denken, ... = "21st century skills") zijn schaars op de arbeidsmarkt. Opleidingsmogelijkheden zijn een belangrijk extralegaal voordeel om kandidaten aan te trekken en te houden.
 - Personeelsleden van lokaal bestuur Grimbergen moeten gestimuleerd worden om zich permanent bij te scholen en te ontwikkelen. De medewerkers die lokaal bestuur Grimbergen rekruteert moeten ook over voldoende "leergoesting" beschikken.
 - Personeelsleden moeten de kans krijgen om te groeien in hun job en als mens.
 - Het gaat hierbij niet alleen over de technische competenties die nodig zijn om de functie uit te oefenen, maar ook over vaardigheden, attitude, ...
- Dit betekent:
 - kosten voor de vorming worden gedragen door het bestuur
 - verplaatsingskosten worden terugbetaald aan het personeelslid
 - de periodes van afwezigheid (incl. verplaatsingstijd) worden gelijkgesteld met dienstactiviteit
- In de nieuwe tekst wordt een buffer ingebouwd voor vormingen die doorgaan buiten de werkuren. Hiervoor wordt eveneens compensatie toegekend, tenzij het gaat over een omvangrijke of langdurige opleiding. Dit om te vermijden dat het bestuur ook omvangrijke of langdurige opleidingen van personeelsleden op zich

moet nemen. Hier is een beoordelingsmarge voor het bestuur.

Evaluatieprocedure (Titel II – hoofdstuk IX)

- De evaluatieprocedure wordt vereenvoudigd. In de nieuwe tekst ligt de focus op het permanent opvolgen en ontwikkelen van de medewerkers. Er wordt een systeem van permanente opvolging en feedback, en functioneringsgesprekken uitgewerkt, waarbij de nadruk ligt op ontwikkeling, coaching, ... De leidinggevenden zullen hierin moeten opgeleid worden. Enkel bij negatief functioneren wordt er nog een formeel evaluatietraject opgestart. Dit evaluatietraject kan tijdsafhankelijk worden opgestart en wordt vereenvoudigd, bv. qua termijnen (3-6-9-systeem).
- Evaluatieprocedure wordt vervangen door "Functionering en evaluatie gedurende de loopbaan". Er is **geen verplichte evaluatiecyclus meer**. De periodieke evaluatie wordt vervangen door "opvolging en feedback".
- Elk personeelslid krijgt minstens 1 keer per jaar formeel feedback over de manier van functioneren d.m.v. een functioneringsgesprek.
- Enkel wanneer er sprake is van disfunctioneren wordt het evaluatietraject opgestart. De procedure wordt ook vereenvoudigd:
 - de rechtstreekse leidinggevende kan het evaluatietraject te allen tijde opstarten d.m.v. een bijkomend functioneringsgesprek;
 - de leidinggevende moet de passende maatregelen nemen om het functioneren van het betrokken personeelslid te verbeteren;
 - een eerste evaluatie kan ten vroegste plaatsvinden drie maanden na het bijkomend functioneringsgesprek;
 - tussen de eerste en tweede evaluatie en de tweede en derde evaluatie zit terug telkens minstens 3 maanden;
 - een derde evaluatieperiode wordt enkel doorlopen als de resultaten van periode 1 en 2 verschillend zijn.
- In praktijk moet de opstart van het evaluatietraject gemotiveerd en op objectieve vaststellingen gebaseerd zijn.

Toeslag zaterdagprestaties

- De toeslag 25% voor zaterdagprestaties is **geen wettelijke verplichting**, maar blijft in de nieuwe tekst behouden.

Voorwaarden hospitalisatieverzekering

- De bepalingen in verband met de hospitalisatieverzekering voor de gepensioneerden en de gezinsleden van medewerkers worden in de nieuwe tekst verduidelijkt:
 - De hospitalisatieverzekering wordt **niet toegekend aan gepensioneerde medewerkers**. Het genot van de collectieve polis hospitalisatie eindigt met hun pensioendatum. Zij kunnen wel individueel voortzetten op basis van een voorstel dat zij zullen ontvangen van de verzekeringsmaatschappij. Hierover zullen zij door het bestuur worden ingelicht.
 - De hospitalisatieverzekering wordt **wel toegekend aan de gezinsleden van personeelsleden**. De **premie wordt niet ten laste genomen door het bestuur**. Dit genot eindigt bij de uitdiensttreding van het personeelslid.

Aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt gevraagd zich akkoord te verklaren met de door het schepencollege en vast bureau voorgestelde wijzigingen en om de rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd in bijlage, vast te stellen.

Bijkomende informatie:

/

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Artikel 1.

De ontwerptekst van de rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd in bijlage, vast te stellen.

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.

In zitting, datum als hierboven

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Chantal LAUWERS

voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn

Voor eensluidend afschrift op 1 februari 2021

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Chantal LAUWERS

voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn