

RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN – UITTREKSEL

Openbare 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:** /

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
Mesen:	200 euro voor voltijds personeelslid
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 ontwerptekst 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 jaarlijkse 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.

Bijkomende informatie:

/

Amendement:

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

Het bedrag, voorzien in de begroting, voor de ecocheques en het bedrag, voorzien in de begroting, voor het thuiswerk, samen te voegen en te herverdelen voor alle personeelsleden.

Met 10 stemmen voor (Eddie BOELEN, 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 BOELEN, 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.

In zitting, datum als hierboven

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Peter PLESSERS

voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn

Voor eensluidend afschrift op 16 december 2022

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Peter PLESSERS

voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn