

RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN – UITTREKSEL

Openbare vergadering van donderdag 26 augustus 2021

- 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, Isabel GAISBAUER, Gilbert GOOSSENS, Kirsten HOEFS, Brigitte JANSSENS, Katrien LE ROY, Katleen ORINX, Peter PLESSERS, Luk RAEKELBOOM, Gerlant VAN BERLAER, Bart VAN HUMBEECK, Karin VERTONGEN, Elke WOUTERS, gemeenteraadsleden
Muriel VAN SCHEL, algemeen directeur
- Verontschuldigd:** Trui OLBRECHTS, gemeenteraadslid
- Afwezig:** Jelle DE WILDE, Jean DEWIT, Karima MOKHTAR, Sofie ROELANDT, Vincent VAN ACHTER, Pierre VAN DEN WYNGAERT, Rudi VAN HOVE, Patrick VERTONGEN, gemeenteraadsleden

RECHTSPOSITIEREGELING VOOR GEMEENTE- EN OCMW-PERSONEEL - AANPASSING

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Artikel 186, §§1 en 2 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 (hierna: Decreet Lokaal Bestuur).

De beslissing wordt genomen op grond van:

Algemeen

- 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.
- Rechtspositieregeling gemeente en OCMW, vastgesteld bij besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 17 december 2020 en laatst gewijzigd op 22 april 2021 (hierna: RPR) (bijlage 1).

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 rechtspositieregeling

- Besluit college van burgemeester en schepenen en vast bureau van 17 mei 2021 houdende Verlaging van de graadanciënniteit die nodig is voor deelname aan procedures interne mobiliteit - Toepassing hiervan bij de lopende en toekomstige procedures (dossierstuk 1).
- Besluit college van burgemeester en schepenen en vast bureau van 2 augustus 2021 houdende Rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel - Aanpassing (dossierstuk 2).

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

Protocol BOC/HOC (bijlage 2)

- ACV Openbare Diensten: Protocol van akkoord met vermelding:

"ACV Openbare Diensten vindt de verhoging van de verstoringstoelage zeer positief. We betreuren wel dat het personeel van het WZC Ter Biest geen andere compensatie krijgt voor de dienstvrijstelling op 24 en 31 december. Met de stopzetting van de wachtdienst voor ijzelbestrijding kunnen wij niet akkoord gaan, dit is een uitbesteding. Bovendien had dit vorig jaar aan het overlegcomité ter onderhandeling moeten voorgelegd worden."

- ACOD-LRB Vlaams-Brabant: Protocol van niet-akkoord met vermelding:

"ACOD sluit zich aan bij de bemerkingen van onze collega's van ACV Openbare Diensten".

- VSOA Lokale en Regionale Besturen: ///

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

Huidige rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel

Op 17 december 2020 beslisten de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn om voor het gemeente- en OCMW-personeel een gemeenschappelijke rechtspositieregeling vast te stellen. Op 22 april 2021 werd de RPR een eerste keer gewijzigd naar aanleiding van enkele vastgestelde onregelmatigheden en wetswijzigingen die een aanpassing van de tekst vereisten.

De RPR is een dynamisch personeelsbeleidsinstrument en dient eenvoudig en logisch opgebouwd te zijn zodat het een praktisch en hanteerbaar werkinstrument is voor de personeelsdienst en het personeel. In het kader van de praktische toepassing van de RPR worden door de dienst Personeel een aantal wijzigingen voorgesteld.

Voorstel wijziging rechtspositieregeling

Ontwerptekst zie bijlage (bijlage 3 - met markeringen; bijlage 4 - zonder markeringen).

Door de dienst Personeel wordt voorgesteld om de volgende wijzigingen aan de rechtspositieregeling door te voeren:

Voorwaarden voor interne personeelsmobiliteit

Overeenkomstig de principebeslissing van 17 mei 2021 van het schepencollege en vast bureau houdende Verlaging van de graadanciënniteit die nodig is voor deelname aan procedures interne mobiliteit - Toepassing hiervan bij de lopende en toekomstige procedures (dossierstuk 1), wordt voorgesteld om artikel 138 van de RPR als volgt te wijzigen:

"De kandidaten moeten ten minste:

1. *een minimale graadanciënniteit van 2 jaar 6 maanden hebben;*
2. *zo nodig, voldoen aan de diplomaveiste voor de functie.*

Bovendien mogen de kandidaten zich niet in een lopend evaluatietraject bevinden."

Berekening van het salaris

Gemeente en OCMW Grimbergen werken op dit moment nog met verschillende softwarepakketten voor de loonadministratie (Gemeente: Cipal/Schaubroeck - OCMW: Cevi). Dit maakt dat een

geïntegreerde personeelsadministratie op dit moment niet mogelijk is. Daarnaast is er geen koppeling met het tijdsregistratiesysteem en zijn de bestaande pakketten gedateerd en niet gebruiksvriendelijk (bv. onmogelijkheid om bepaalde rapporten te trekken).

Op 2 november 2020 werd de opdracht HR-systemen: tijdsregistratie, loonadministratie en soft HR voor gemeente Grimbergen voor een periode van 5 jaar, gegund aan Cevi NV. Concreet gaat het over een samenwerking tussen Cevi, Dileo, Tamahris en Cornerstone.

De implementatie van de nieuwe gemeenschappelijke software is volop lopende. De module tijdsregistratie ging live met ingang van 1 juli 2021; de modules inzake loon- en personeelsbeheer en soft HR gaan live met ingang van 1 januari 2022.

In de huidige softwarepakketten wordt het bedrag van het maandsalaris, wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, berekend in dertigsten, wat impliceert dat alle kalenderdagen (ook zaterdag en zondagen (zelfs als men geen prestaties levert die dagen)) worden verloond. In de nieuwe software is het niet mogelijk om een onvolledig maandsalaris te berekenen in dertigsten. De nieuwe software hanteert het systeem van 'RSZ-dagen' waarbij enkel werkdagen worden verloond.

Rekening houdend met het bovenstaande dient de berekening van het salaris, zoals bepaald in artikel 184 van de RPR, te worden gewijzigd. Door de personeelsdienst wordt voorgesteld om het vermelde artikel als volgt te wijzigen:

"Artikel 184

Paragraaf 1

Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het bedrag ervan berekend in dertigsten.

Tot 31 december 2021 wordt het bedrag van het maandsalaris, wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, berekend in dertigsten.

Het maandsalaris dat verschuldigd is voor de maanden januari 2022 e.v., wordt, wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, berekend volgens volgende formule: $M = VW/PW \times n\% \times NM$

waarbij:

- M = het te betalen maandloon (100%);*
- VW = het aantal werkuren waarvoor betaling verschuldigd is;*
- PW = het aantal te presteren werkuren op basis van het werkrooster van het personeelslid;*
- $n\%$ = het percentage waartegen het personeelslid prestaties verricht;*
- NM = het normaal maandsalaris (100%).*

Paragraaf 2

Met gepresteerde dagen worden gelijkgesteld: de dagen waarop geen arbeidsprestatie wordt geleverd, maar waarvoor het salaris niettemin wordt doorbetaald.

Met gepresteerde werkuren worden gelijkgesteld: de werkuren waarop geen arbeidsprestatie wordt geleverd, maar waarvoor het salaris niettemin wordt doorbetaald.

Paragraaf 3

Wanneer personeelsleden ~~echter~~ omwille van de specificiteit van hun opdrachten wisselende prestaties leveren, die niet gelijk verdeeld zijn over de dagen, de weken en maanden heen, kunnen zij per uur betaald worden."

Verstoringstoelage

Artikel 142 van het BVR RPR bepaalt dat de raad kan bepalen dat een personeelslid dat onvoorzien buiten zijn arbeidstijdregeling of permanentieplicht opgeroepen wordt voor een dringend werk, per oproep een verstoringstoelage ontvangt. De verstoringstoelage bedraagt minimaal twee keer en maximaal vier keer het uurloon.

In de huidige RPR is voorzien dat de verstoringstoelage twee keer het uurloon bedraagt. Rekening houdend met het feit dat een oproep buiten de gewone arbeidstijdregeling en/of permanentieplicht een grote mate van verantwoordelijkheidszin, betrokkenheid en flexibiliteit vereist, wordt voorgesteld om het bedrag van de verstoringstoelage aan te passen naar vier keer het uurloon door artikel 201, paragraaf 1 als volgt te wijzigen:

"Het personeelslid dat onvoorzien buiten zijn arbeidstijdregeling of permanentieplicht opgeroepen wordt voor een dringend werk ontvangt, per oproep, een verstoringstoelage. De verstoringstoelage bedraagt ~~twee keer vier keer~~ het uurloon."

Fietsvergoeding

Personeelsleden die voor hun verplaatsing van en naar het werk gebruik maken van een fiets, ontvangen een fietsvergoeding ten bedrage van het fiscaal maximaal toegelaten bedrag per afgelegde kilometer. Op dit moment wordt de fietsvergoeding driemaandelijks uitbetaald. Naar aanleiding van de implementatie van de nieuwe software die de opvolging en berekening van de fietsvergoedingen vereenvoudigd heeft, wordt voorgesteld om de fietsvergoeding maandelijks uit te betalen.

Concreet wordt voorgesteld om artikel 223 van de RPR als volgt te wijzigen:

*"Het personeelslid ontvangt een **driemaandelijks** fietsvergoeding ten bedrage van het fiscaal maximaal toegelaten bedrag per afgelegde kilometer wanneer hij de afstand van en naar het werk volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets.
(...)"*

Dienstvrijstelling

Art. 284, §1 van de RPR bepaalt het volgende:

*"Het personeelslid heeft in de volgende gevallen recht op dienstvrijstelling:
(...)"*

11. jaarlijks vanaf 12.00 uur op 24 december en 31 december. Wie door de aard van zijn/haar functie 's namiddags prestaties moet leveren op de vermelde data, heeft recht op een compensatieverlof voor maximaal de duur van de prestaties."

Pas na vaststelling van de RPR werd opgemerkt dat de dienstvrijstelling op 24 en 31 december niet van toepassing is voor het zorgpersoneel en logistiek personeel van woonzorgcentrum Ter Biest. Daarnaast leidt de formulering "vanaf 12.00 uur" tot onrechtvaardigheden: bv. personeelsleden die vroeg starten, bouwen glijtijd op o.w.v. de dienstvrijstelling, in tegenstelling tot personeelsleden die later starten enz.

Door de dienst Personeel wordt voorgesteld om de RPR in overeenstemming te brengen met de realiteit en om de formulering "vanaf 12.00 uur" als volgt aan te passen:

*"Het personeelslid heeft in de volgende gevallen recht op dienstvrijstelling:
(...)"*

*11. jaarlijks **vanaf 12.00 uur** op 24 december en 31 december:*

- **voor de personeelsleden met een vaste of variabele werkregeling: op basis van het werkrooster vanaf 12.00 uur***
- **voor de personeelsleden met een glijdende werkregeling: vanaf 12.00 uur door aanvulling van de geleverde prestaties tot de normtijd, met een maximum van 3.48 uur voor een voltijds personeelslid (pro rata voor deeltijdse personeelsleden)***

*Wie door de aard van zijn/haar functie **'s namiddags na 12.00 uur** prestaties moet leveren op de vermelde data, heeft recht op een compensatieverlof voor maximaal de duur van de prestaties.*

De dienstvrijstelling en regeling inzake compensatieverlof is niet van toepassing voor het zorgpersoneel en keuken- en onderhoudspersoneel van woonzorgcentrum Ter Biest."

Verder bepaalt artikel 284, §3 van de RPR het volgende:

"In afwijking van de bepalingen in deze rechtspositieregeling wordt aan personeelsleden die tijdens een periode van wachtdienst voor ijzelbestrijding, buiten de werkuren worden opgeroepen om strooiwerkzaamheden te verrichten, per uur prestaties een uur compenserende rust toegekend. Daarbovenop wordt hen een dienstvrijstelling toegekend van 50% van de duur van de geleverde prestaties, op te nemen in samenspraak met de leidinggevende op het meest geschikte moment."

Tot de winter van 2019-2020 gebeurde de ijzelbestrijding in eigen beheer. Concreet werd er gewerkt met ploegen die om de beurt van wacht waren om, indien nodig, uit te rukken om zout te strooien. De strooiwerkzaamheden namen alles samen een vijftal uur in beslag (van 3.00 tot 8.00 uur). Wanneer op die 5 uur bovenop het gewone compensatieverlof 50% dienstvrijstelling werd gegeven, bedroeg het totaal verlof dat door de prestatie werd verworven 7.30 uur en konden de personeelsleden tijdens de werkdag die volgde op de nacht waarin werd gestrooid, een volledige dag recupereren.

Sinds de winter van 2020-2021 is de ijzelbestrijding uitbesteed. De personeelsleden die in het kader van de zgn. 'winterwacht' nog van wacht zijn, dienen enkel, indien nodig, de gemeentelijke loods te openen zodat de externe firma toegang heeft tot het benodigde materiaal. Er is m.a.w. geen reden meer om voor de winterwacht een afwijkende regeling te voorzien.

In het verlengde van het bovenstaande wordt voorgesteld om artikel 284, §3 van de RPR integraal te schrappen.

Deeltijdse loopbaanonderbreking in het "eindeloopbaanstelsel"

De periodes van verlof of afwezigheid die gelijkgesteld worden met dienstactiviteit, disponibiteit en non-activiteit zijn in de RPR opgenomen in bijlage III. Bij toepassing werd vastgesteld dat de deeltijdse loopbaanonderbreking in het kader van het eindeloopbaanstelsel niet is opgenomen. Bijgevolg wordt voorgesteld om bijlage III van de RPR als volgt te wijzigen:

Benaming van het verlof of de afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Aanspraak op periodieke salaris-verhoging	Recht op schaal-anciënniteit	Recht op loopbaan	Recht op ziektekrediet (voor statutairen)	Recht op jaarlijkse vakantiedagen
Deeltijdse loopbaanonderbreking in het "eindeloopbaanstelsel"	Dienstactiviteit	Nee voor verlof, wel uitkering Ja voor geleverde prestaties	Ja	Ja	Ja	Ja	Nee voor verlof Ja voor prestaties

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 4, 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 27 augustus 2021

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Chantal LAUWERS

voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn