

ZITTING VAN 27 JANUARI 2026

Aanwezig: Tony Boeckert, voorzitter
Simon Lagrange, voorzitter van het vast bureau
Sophie Delaere, Olivier Peirs, Michaël Vandemeulebroecke, Fauve Tack,
Steven Van Troys, leden van het vast bureau
Ward Baeten, Rudy Beulque, Kathleen Blauwblomme, Catherine De
Smet, Marc Devlieger, Katrien De Waele, Céleste Heyerick, Lieven
Lippens, Luc Millecamps, Marc Nachtergaele, Berkan Nalli, Luc
Roggeman, Delphine Vandebossche, Stephen Vandebossche, Tania
Verpraet, Marc Vanden Heede, Aline Van den Weghe, leden van de
raad voor maatschappelijk welzijn
Sylvie Bohez, algemeen directeur

Verontschuldigd: Yentl De Wever, lid van de raad voor maatschappelijk welzijn

VASTSTELLEN RECHTSPOSITIEREGELING GEMEENTE EN OCMW MET TERUGWERKENDE KRACHT MET INGANG VAN 1 JANUARI 2026

Bevoegdheid:

- Artikel 186 §1 van het decreet lokaal bestuur stelt dat de gemeenteraad de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel vaststelt. De rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel is van rechtswege van toepassing op het personeelslid van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente bedient en dat een betrekking bekleedt die ook bestaat bij de gemeente.
- Overeenkomstig artikel 186 § 2 van het decreet lokaal bestuur stelt de raad voor maatschappelijk welzijn de rechtspositieregeling vast voor:
 1. het specifiek personeel, waaronder wordt verstaan het personeel dat een betrekking bekleedt die niet bestaat in de gemeente die het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn bedient;
 2. de maatschappelijk werker, vermeld in artikel 183, § 1;
 3. het voltallige personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels en voor het voltallige personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers.

Wetten en reglementen:

- Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 23 september 2025 tot aanpassing van de rechtspositieregeling in het kader van de verhoging van het loon van de huishulpen E1-E3 met ingang vanaf 1 oktober 2025.

Feiten:

- De laatste grondige aanpassing van de lokale rechtspositieregeling dateert uit 2022. Een actualisatie van de rechtspositieregeling dringt zich op door gewijzigde wetgeving en het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 dat de minimale regels omvat voor instroom, doorstroom en uitstroom, de verloning, de verlopen en afwezigheden en de functieclassificatie van de personeelsleden van lokale en provinciale besturen.
- In de nieuwe rechtspositieregeling komen we tegemoet aan bepaalde verzuchtingen van het personeel, houden we rekening met het financiële plaatje en proberen we zo efficiënt mogelijk te werken.

Adviezen:

- Op 28 november 2025 vond een informeel overleg plaats met de vakorganisaties waarbij het voorstel van rechtspositieregeling uitgebreid werd toegelicht door departementshoofd Sofie Tremmerie.
- Het syndicaal overlegcomité kwam samen op 8 januari 2026 en verklaarde zich akkoord.

Motivatie:

- Toepassingsgebied:
 - Waar nodig wordt voor bepaalde uitgesloten categorieën nog een aparte mini-rechtspositieregeling opgemaakt. Dit zal bv. zo zijn voor de jobstudenten. Dit zal veel duidelijker zijn.
- Loopbaan:
 - Door het nieuwe besluit kan er flexibeler omgegaan worden met **werving en selectie (instroom)**. Hierdoor kunnen procedures indien nodig sneller tot een aanstelling leiden zodat het bestuur hierdoor geen kandidaten verliest. Daarom worden een aantal nieuwe mogelijkheden opgenomen.
 - Tussen de publicatie van de vacature en uiterste datum van het indienen van de sollicitatie zijn er minimum 7 kalenderdagen (voorheen 14 kalenderdagen).
 - De dienst Personeel (voorheen college van burgemeester & schepenen/vast bureau) stelt vast welke kandidaten toegelaten worden voor de selectieprocedure op basis van objectieve criteria, zoals een bepaald diploma. De selectie kan hierdoor sneller verlopen.
 - Het uittreksel uit het strafregister mag maximaal 1 maand oud zijn (voorheen 3 maand) en wordt pas ingediend op het moment van de aanstelling en niet meer bij het indienen van de sollicitatie. Bij sollicitatie wordt een verklaring op eer gevraagd.
 - De selectiecommissie bestaat minimaal uit 2 personen (voorheen min. 3 & min. 1 extern jurylid). Voor leidinggevend is er steeds minimaal 1 extern lid dat bevoegd is om psychotechnische testen af te nemen.
 - Het al dan niet inschakelen van een extern selectiebureau wordt beslist per vacature (voorheen steeds bij aanwerving op A of B-niveau), evenals of ook evenwaardige ervaring in aanmerking komt en een diploma niet verplicht is (dan dient men verplicht te slagen voor een capaciteitstest).
 - Bij selectie is minimaal 1 selectietechniek verplicht, met uitzondering van de functies van algemeen directeur en financieel directeur. Op basis van de nieuwe regels kan dit per functie beslist worden (voorheen steeds 1 selectietechniek verplicht voor niveau D en E en 2 selectietechnieken voor A, B en C-functies). Dit zal slechts uitzonderlijk toegepast worden.
 - Een preselectie is mogelijk vanaf 20 kandidaten. Hiervan blijven er 10 over op voorwaarde dat de minimale score behaald wordt (voorheen vanaf 25 kandidaten en max. 15 weerhouden).
 - Het college kan een vacature langer publiceren indien slechts 1 kandidaat solliciteerde. Ook een permanente vacature is mogelijk, bv. voor kinderbegeleider.
 - Het schrappen van een kandidaat uit de werfreserve wordt uitgebreid: bv. indien iemand na een schriftelijke toestemming toch beslist heeft om niet te starten.
 - Voor tijdelijke contracten of vervangingen worden meer mogelijkheden voorzien om snel een geschikte kandidaat te vinden: bv. als het profiel van beide functies overeenstemt kan een tijdelijk contract gegeven worden aan een personeelslid dat momenteel niet voltijds tewerkgesteld is.
 - Minder functies worden voorbehouden aan Belgen, enkel voor de algemeen directeur, de financieel directeur en een eventuele GAS-

ambtenaar is dit noodzakelijk.

- **Bevordering (doorstroom):** de aanstelling in een functie die hoger is
 - Zowel personeelsleden van het OCMW als de gemeente kunnen deelnemen (vroeger niet mogelijk).
 - De kandidaten moeten minimaal 1 jaar bij het OCMW of de gemeente werken om te kunnen deelnemen, dit is een versoepeling. Tevens mogen ze niet in een verbetertraject zitten en moeten maximaal een functie van niveau min 1 hebben, bv. een B-functie kan gaan voor een A1a-A3a.

- **Interne personeelsmobiliteit (doorstroom):** de heraanstelling in een functie in een graad die niet hoger is
 - Zowel personeelsleden van het OCMW als de gemeente kunnen deelnemen (vroeger niet mogelijk).
 - Nieuw is dat men ook kan deelnemen aan een selectie via interne personeelsmobiliteit om in een lagere graad te werken.
 - De kandidaten moeten minimaal 1 jaar bij het OCMW of de gemeente werken om te kunnen deelnemen, dit is een versoepeling. Tevens mogen ze niet in een verbetertraject zitten.

- **Externe personeelsmobiliteit (doorstroom):** de procedure waarbij personeelsleden van andere lokale en provinciale overheden met een verschillend verwerkingsgebied, van de diensten van de Vlaamse overheid en van de federale overheidsdiensten zich kandidaat stellen voor de interne mobiliteit of bevordering:
 - Is een nieuwe definitie waardoor dit niet meer mogelijk is tussen het OCMW en de gemeente. Tussen de gemeente en het OCMW kan dit nu wel via interne personeelsmobiliteit of bevordering aangezien sprake is van hetzelfde werkingsgebied.

- **Herplaatsing (doorstroom):**
 - Herplaatsing in dezelfde graad is niet meer mogelijk wegens de afschaffing van de functie door een lacune in de reglementering.

- **Inlooptijd, feedback en evaluatie:**
 - De **inlooptijd**, waarin het bestuur de integratie en de inwerking in de functie van het personeelslid beoogt, stelt het bestuur in staat om de geschiktheid van het personeelslid te verifiëren.
Bij bepaalde contracten is dit geen verplichting, bv. in het geval van een contract van bepaalde duur.
Binnen de 3 maanden en uiterlijk na 12 maanden vinden de inloopgesprekken plaats.
 - De nadruk wordt zowel gelegd op informele als formele feedback. In de **feedbackcultuur** is sprake van een permanente wisselwerking van het geven en krijgen van feedback tussen alle betrokken partijen (collega's onderling, maar ook aan de leidinggevenden). Dit betekent dat niet gewacht wordt op geijkte momenten, maar dit een voortdurend proces is.
 - **Formele feedback** gebeurt minimaal jaarlijks en is een dialoog met input van het personeelslid en de leidinggevende. Bepaalde contracten zijn uitgesloten van deze verplichting.
 - De **knipperlichtprocedure** blijft behouden. Dit houdt in dat een knipperlichtgesprek gevoerd wordt indien het functioneren van het personeelslid niet naar verwachting is. Eerst wordt het personeelslid ondersteund door formele en informele gesprekken, maar als het functioneren ontoereikend blijft, wordt overgegaan tot een knipperlichtgesprek.
Hierin worden de verbeterpunten en acties opgelijst. Het verbetertraject leidt tot een evaluatie gunstig of ongunstig.

- Nieuw is dat er 12 maanden voorafgaand aan het knipperlichtgesprek minimaal 1 extra feedbackgesprek moeten plaatsvinden naast het jaarlijks verplichte gesprek.
 - Indien tijdens het eerste jaar manifest blijkt dat de inwerking niet slaagt, kan onmiddellijk geëvalueerd worden.
 - Bij ernstig disfunctioneren of een grote beroepsongeschiktheid (bv. meerdere ongewettigde afwezigheden) en meerdere verwittigingen (tenzij het disfunctioneren van die orde is dat elke verdere samenwerking onmogelijk is), kan steeds direct geëvalueerd worden.
 - Bepaalde contracten zijn ook uitgesloten van de knipperlichtprocedure, bv. tijdens het eerste jaar van een contract van onbepaalde duur of bij een contract van bepaalde duur.
 - Indien sprake is van een ongunstige evaluatie kan beslist worden om een tweede verbetertraject op te starten. Bij een ongunstige evaluatie na afloop van het tweede verbetertraject is enkel ontslag of herplaatsing mogelijk, maar geen geldelijke blokkering. Dit kan enkel na een eerste ongunstige evaluatie.
 - Indien beroep wordt ingediend tegen een evaluatie, dan bestaat de commissie minimaal uit 3 deskundigen waarvan minimaal 1 externe die voorzitter moet zijn. De commissie krijgt ook wat meer tijd om advies uit te brengen.
 - Voor de algemeen directeur en de financieel directeur is er pas ondersteuning door externen vanaf de knipperlichtprocedure en niet tijdens de inlooptijd bv.
- Salaris:
 - **Overname van relevante anciënniteit:**
 - Vroeger konden enkel volle maanden meegenomen worden als geldelijke anciënniteit. Nu telt de maand ook mee indien er sprake is van minimaal 10 werkdagen. Deze relevante werkervaring kan in laatste instantie bewezen worden door een verklaring op eer.
 - De gelijkstellingen van bepaalde afwezigheden voor het opbouwen van **geldelijke-, bestuurs- en schaalanciënniteit** worden verduidelijkt en aangepast.
- Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen:
 - De **gelijkstellingen** van bepaalde afwezigheden voor het opbouwen van **vakantiegeld, vakantierecht, eindejaarspremie en ziektekrediet** worden verduidelijkt en aangepast.
 - De berekeningsbasis voor de onregelmatige prestaties (zoals bv. 25% toeslag bij werken tussen 22u en 6u) wordt vereenvoudigd. De toeslag wordt voortaan berekend op het bruto-uursalaris verhoogd met de hard- of standplaatstoelage. Voorheen werd de basis in principe verhoogd met de waarnemingstoelage en de toelage opdrachthouderschap. In de gevallen waarvan sprake is van een toeslag, zal nl. bijna nooit een waarnemingstoelage of toelage opdrachthouderschap van toepassing zijn.
 - De **toeslag voor het werken op zaterdag** wordt van 25% van het uursalaris naar 50% gebracht. Hiermee komen we tegemoet aan een vraag van de dienst Technische uitvoer.
 - De **verstoringstoelage** wordt betaald indien een personeelslid onvoorzien buiten de arbeidstijd of permanentie opgeroepen wordt voor een dringend werk waarvoor een verplaatsing naar de werkplaats nodig is of een aantoonbare prestatie van minstens 15 minuten. Deze toelage bedraagt voortaan 4 keer het uurloon in plaats van 2 keer. Ook hier komen we tegemoet aan een vraag van de dienst Technische uitvoer.
 - De **permanentietoelage** die betaald wordt aan een personeelslid dat zich buiten de normale diensturen op korte termijn beschikbaar houdt voor

- interventies kan voortaan niet enkel per uur maar ook voor een forfaitair bedrag toegekend worden indien sprake is van een structurele permanentie.
- **Oprachthouderschap** is de belasting van een personeelslid met een in de tijd beperkte opdracht die zijn functie, naar taakinhoud, verantwoordelijkheden en functievereisten aanzienlijk verzwart. Deze toelage kan voortaan maximaal 10% van het salaris bedragen in plaats van 5%.
 - Bij een **functieverzwaring** oefent het personeelslid tijdelijk een significant zwaardere functie uit waardoor het gewicht van de functie zich bevindt tussen de oorspronkelijke functie en de net hogere graad. De toelage bedraagt maximaal 10% van het salaris. Dit is een nieuwe toelage.
 - De **waarnemingstoelage** is van toepassing indien een personeelslid van een hogere graad tijdelijk afwezig is of als de functie niet langer ingevuld is en de aanstellende overheid beslist om de functie te laten waarnemen door een personeelslid van een lagere graad. Momenteel moet de waarneming minimaal 30 opeenvolgende kalenderdagen beslaan om recht te hebben op de waarnemingstoelage. In de nieuwe rechtspositieregeling kan dit vanaf het moment dat er een aanstellingsbesluit is. Bij de waarneming van een decretale graad geldt bovendien dat de waarneming minimaal 10 opeenvolgende werkdagen moet duren.
 - Een dienstreis is een verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf bepaalde bestemming in opdracht waarvoor het personeelslid een vergoeding krijgt. Nieuw is dat in geval van **carpooling** de vergoeding verhoogd wordt met de helft ten voordele van de bestuurder.
 - Bij diefstal of verlies van de **drager** van de **maaltijdcheques** is dit voor rekening van het bestuur. Voortaan dient het personeelslid de drager wel zelf te betalen indien er terug sprake is van verlies of diefstal binnen de 12 maanden. Dit is niet voor zijn rekening indien een proces-verbaal wordt ingediend.
- Verloven en afwezigheden:
 - De wijzigingen in de regelgeving werden opgenomen.
 - Alle personeelsleden hebben voortaan recht op 33 dagen **jaarlijkse vakantie**. In het verleden hadden bepaalde personeelsleden maar 26 dagen vakantie. De wijzigingen in de reglementering laten toe om dit nu wel te voorzien voor allen. Bovendien is het niet meer noodzakelijk om op te nemen dat maximaal 4 dagen jaarlijkse vakantie kunnen opgenomen worden zonder dat de werkgever het dienstbelang kan invoeren. Voortaan worden alle vakantiedagen in onderling overleg opgenomen.
 - Alle personeelsleden hebben voortaan recht op 14 **feestdagen**. In het verleden hadden bepaalde personeelsleden maar 11 feestdagen. De wijzigingen in de reglementering laten toe om dit nu wel te voorzien voor allen.
 - Bij **ziekte** wordt opgenomen dat de leidinggevende en de personeelsdienst **telefonisch verwittigd** moeten worden. Vroeger werd dit niet uitdrukkelijk vermeld. Tenzij sprake is van overmacht, is het van belang om contact te hebben met het zieke personeelslid zodat een inschatting gemaakt kan worden van de termijn en dringende zaken kunnen opgevolgd worden.
 - **Progressieve tewerkstelling** is voor statutairen voortaan ook mogelijk voor minder dan 50%. Vroeger kon dit niet.

Bespreking:

- Het dossier wordt uitgebreid toegelicht op de algemene raadscommissie door departementshoofd Sofie Tremmerie.
 - Voorzitter van het vast bureau Simon Lagrange licht het agendapunt ter zitting toe.
 - Raadslid Marc Devlieger vraagt naar de financiële consequenties van de nieuwe lokale rechtspositieregeling.
- De algemeen directeur antwoordt dat het loonhuis op vandaag niet wijzigt. Verder onderzoek is nodig. Ze licht toe dat de financiële impact van de verhoogde toelages (terugroepbaarheid, zaterdagwerk,...) eerder beperkt is. De uitbreiding van de reglementering inzake verlof/feestdagen (voor de sector die in concurrentie komt

met de privémarkt) heeft weliswaar een financiële impact maar betreft een gelijkschakeling van de medewerkers uit vnl. kinddiensten & huishulpen met de andere personeelsleden (die deze regeling reeds genieten). Dit gebeurt vanuit de visie dat gelijk werk op gelijke wijze wordt beloond.

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Beslissing:

Artikel 1: De rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMW-personeel wordt vastgesteld zoals in bijlage en wordt als bijlage geïmplementeerd. De nieuwe rechtspositieregeling treedt in werking met terugwerkende kracht op 1 januari 2026.

Artikel 2: De rechtspositieregeling zoals goedgekeurd in zitting van 23 september 2025 wordt met ingang van 1 januari 2026 opgeheven.

Artikel 3: Overeenkomstig artikel 286 §2 van het decreet lokaal bestuur wordt het besluit en de inhoud ervan door de voorzitter van het vast bureau bekend gemaakt op de webtoepassing van de gemeente. Op dezelfde dag als de bekendmaking op de webtoepassing van de gemeente brengt het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn de toezichthoudende overheid op de hoogte van de bekendmaking ervan.

Voor eensluidend uittreksel:

Sylvie Bohez
algemeen directeur



Tony Boeckart
voorzitter