

ZITTING VAN 21 DECEMBER 2021

Aanwezig: Francky De Coster, voorzitter  
Simon Lagrange, voorzitter van het vast bureau  
Michaël Vandemeulebroecke, Natasja De Vos, Olivier Peirs, Linda  
Detaillieur, leden van het vast bureau  
Kathleen Blauwblomme, Tony Boeckeaert, Sally Cosijns, Catherine De  
Smet, Marc Devlieger, Hendrik De Waele, Katrien De Waele, Henk  
Heyerick, Lieven Lippens, Talitha Lossy, Marc Nachtergaele, Fauve  
Tack, Delphine Vandenbossche, Philippe Van Steenberghe, Steven Van  
Troys, Pieter Verhalle, Tania Verpraet, Stefanie Vroman, leden van de  
raad voor maatschappelijk welzijn  
Sylvie Bohez, algemeen directeur  
Verontschuldigd: Sophie Delaere, lid van het vast bureau

## **VASTSTELLEN RECHTSPOSITIEREGELING GEMEENTE EN OCMW MET INGANG VAN 1 JANUARI 2022**

### **Bevoegdheid:**

- Artikel 186 §2 decreet lokaal bestuur.

### **Wetten en reglementen:**

- Artikel 28 §1 van het decreet lokaal bestuur op grond waarvan de vergaderingen over de rechtspositieregeling in elk geval openbaar zijn.
- Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 17 november 2015 houdende vaststelling van de lokale rechtspositieregeling.
- Het besluit van de Vlaamse Regering betreffende de bekendmaking en raadpleegbaarheid van besluiten en stukken van het lokaal bestuur, betreffende de wijze waarop de reglementen en verordeningen van het lokaal bestuur worden bijgehouden in het register en betreffende de raadpleegbaarheid van de besluiten van de politiezones en hulpverleningszones.

### **Feiten:**

- De laatste aanpassing van de lokale rechtspositieregeling dateert uit 2018. Een actualisatie van de rechtspositieregeling drong zich op.
- De aanpassingen aan de rechtspositieregeling zijn te herleiden tot 3 pijlers:
  - actualisatie ingevolge wijziging van hogere regelgeving;
  - aantrekken van nieuwe medewerkers;
  - behouden van indienstzijnde medewerkers.

### **Adviezen:**

- Het managementteam heeft een gunstig advies gegeven op 19 oktober en 9 november 2021.
- Het syndicaal onderhandelingscomité is samengekomen op 13 december 2021 en heeft zich akkoord verklaard met het voorstel van rechtspositieregeling.

### **Motivatie:**

- Wat betreft de actualisatie ingevolge **gewijzigde regelgeving**:
  - Het decreet lokaal bestuur voorziet dat personeelsleden recht hebben op **opvolging en feedback**. Als lokaal bestuur beschikt men over de mogelijkheid om niet langer het tweejaarlijkse evaluatiesysteem te hanteren. In het kader van een modern HR-beleid wordt geopteerd voor een systeem

van inloopgesprekken, vervolgggesprekken en knipperlichtgesprekken. Bij personeelsleden waar er knipperlichten m.b.t. het functioneren worden gesignaleerd, wordt een verbetertraject opgestart. Na afloop van een verbetertraject wordt een evaluatiegesprek gevoerd. De aanstellende overheid beschikt over de mogelijkheid om een tweede verbetertraject op te starten. Hierdoor wordt aan personeelsleden heel wat mogelijkheden geboden om zich te herpakken in hun functioneren.

- Het **omstandigheidsverlof** werd aangepast in functie van de gewijzigde regelgeving (rouwverlof en vaderschapsverlof). Voor de diverse vormen van omstandigheidsverlof werd een periode afgebakend waarbinnen het verlof moet opgenomen worden.
- De modaliteiten inzake **thematisch verlof en zorgkrediet** werden nader omschreven. Ook wordt flexibilisering ingevoerd voor wat betreft de thematische verloven. Voor de decretale graden en voor medewerkers van niveau A, niveau B en leidinggevenden van de andere niveaus is het het enkel mogelijk om zorgkrediet op te nemen met 1/5de en dit omwille van de goede werking van de dienst.
- Het **onbetaald verlof als recht en als gunst** werd ingeschreven in de rechtspositieregeling. Medewerkers van niveau A, niveau B en leidinggevenden van de andere niveaus kunnen onbetaald verlof als recht enkel opnemen met 1/5de. Het onbetaald verlof als gunst wordt uitgebreid met de mogelijkheid om de prestaties wekelijks te verminderen met 1 dag (of 2 halve dagen) zodat 4/5de werken verder mogelijk blijft (en dit na uitputting van onbetaald verlof als recht). Voor de decretale graden, de medewerkers van niveau A, niveau B en de leidinggevenden van de andere niveaus kan onbetaald verlof als gunst enkel met 1/5de opgenomen worden. Ook hier is het criterium de continuïteit van de dienstverlening verzekeren.
- Wat betreft **het aantrekken van nieuwe medewerkers**:
  - **Aanwervingsprocedures** worden **toegankelijker** voor kandidaten:
    - Kandidaturen mogen ingediend worden via webtoepassing, email, gewone brief of afgifte. Vroeger enkel via aangetekende brief of afgifte;
    - Kandidaten mogen het resultaat van een eerdere gelijkwaardige schriftelijke selectieproef (in Zulte of in een ander bestuur) meenemen voor zover het inhoudelijk over dezelfde materie gaat;
    - De aanstellende overheid kan, op het ogenblik van vacantverklaring, een keuze maken uit een uitgebreid pallet aan selectietechnieken, en dit in functie van de vacante betrekking.
    - Het rijbewijs valt weg als algemene aanwervingsvoorwaarde maar kan bij vacantverklaring door de aanstellende overheid opgelegd worden voor de functies waarin dit noodzakelijk/vereist geacht wordt.
  - Het is mogelijk om **gezamenlijke selectieprocedures** te voeren met een andere gemeente/stad of OCMW. Dit is mogelijk voor functies die zowel in de gemeente als het OCMW voorkomen waarbij slechts één selectieprocedure wordt gevoerd. Ook met andere overheden kan een gezamenlijke selectieprocedure worden gevoerd.
  - Het invullen van vacante betrekkingen via **externe personeelsmobiliteit** is een extra mogelijkheid om kandidaten van andere besturen aan te trekken. Hier wordt een beperktere selectieprocedure gevolgd.
  - **Ervaring in de privésector of als zelfstandige** wordt integraal meegerekend zowel voor **geldelijke anciënniteit** als voor **schaalanciënniteit**.
  - Het aantal **jaarlijkse vakantiedagen** wordt verhoogd naar **33 dagen**. De zgn. anciënniteitstoelage verdwijnt (na 10 jaar anciënniteit: 31 dagen /na 20 jaar anciënniteit: 32 dagen /na 25 jaar anciënniteit: 33 dagen / na 30 jaar anciënniteit: 34 dagen). Bovendien wordt het vakantiestelsel openbare sector toegepast vanaf 1 januari 2022. Hierdoor heeft elke medewerker op het ogenblik van indiensttreding recht op 33 dagen jaarlijkse vakantie (in functie van de datum van indiensttreding).
- Wat betreft **het behouden van medewerkers**:
  - Faciliteren/**toegankelijker** maken van **bevorderingsprocedures**:

- De diplomavorwaarde om te bevorderen naar een hoger niveau vervalt (tenzij het een wettelijk beschermde titel is);
- Medewerkers met 2 jaar graadanciënniteit komen in aanmerking voor bevordering;
- Het stelsel van **opdrachthouderschap** wordt opnieuw ingevoerd, met hieraan gekoppeld een vergoeding van 5% van het jaarsalaris.
- Het aantal **jaarlijkse vakantiedagen** wordt verhoogd naar **33 dagen**. De zgn. anciënniteitstoeslag verdwijnt (na 10 jaar anciënniteit: 31 dagen /na 20 jaar anciënniteit: 32 dagen /na 25 jaar anciënniteit: 33 dagen / na 30 jaar anciënniteit: 34 dagen). Zij die op vandaag 34 dagen vakantie genieten, behouden dit als verworven recht.  
Bovendien wordt het vakantiestelsel openbare sector toegepast vanaf 1 januari 2022 voor de contractuele personeelsleden.
- De functionele loopbaan **A5a-A5b** wordt ingevoerd.
- Het stelsel van **fietslease** wordt voorzien. Het bestuur voorziet in een maandelijkse tussenkomst van 20 euro, het personeelslid engageert zich ertoe om de geleasde fiets minstens voor 10 % voor het woon-werkverkeer te gebruiken en gaat ermee akkoord dat de persoonlijke tussenkomst in het leaseproject gefinancierd wordt door middel van de eindejaarstoelage.

### **Bespreking:**

- Het dossier wordt uitgebreid toegelicht op de algemene raadscommissie die plaatsvindt op donderdag 16 december.
- Raadslid Sally Cosijns stelt vast dat het jaarlijks vakantieverlof gebracht wordt op 33 verlofdagen maar de zgn. anciënniteitsdagen vallen weg. Heeft dit repercussies voor medewerkers die reeds lang in dienst zijn? De algemeen directeur antwoordt dat voor hen een waarborgregeling ingeschreven is zodat ze de opgebouwde rechten behouden.

### **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 geïntegreerd. De nieuwe rechtspositieregeling treedt in werking op 1 januari 2022.

Artikel 2: De rechtspositieregeling zoals goedgekeurd in zitting van 17 november 2015 wordt met ingang van 1 januari 2022 opgeheven.

Artikel 3: Overeenkomstig artikel 286 §2, 2° van het decreet lokaal bestuur wordt het besluit en de inhoud ervan bekend gemaakt op de webtoepassing van de gemeente. Overeenkomstig artikel 1 van het besluit van de Vlaamse Regering betreffende de bekendmaking en raadpleegbaarheid van besluiten en stukken van het lokaal bestuur, betreffende de wijze waarop de reglementen en verordeningen van het lokaal bestuur worden bijgehouden in het register en betreffende de raadpleegbaarheid van de besluiten van de politiezones en hulpverleningszones maakt de voorzitter van het vast bureau een geactualiseerde en gecoördineerde versie van de rechtspositieregeling bekend via de webtoepassing van de gemeente.

Voor eensluidend uittreksel:



Sylvie Bohez  
algemeen directeur



Francky De Coster  
voorzitter