

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn 23 maart 2023

Aanwezig: Bruno Peeters, voorzitter

Kurt Ryon, Burgemeester

Wim Mombaerts, Jelle Mombaerts, Geert Laureys, Hannelore Velaerts, Marleen Ral, leden Vast Bureau

Karel Servranckx, Clémence Maes, Jan Van hoof, Rudy Peeters, Gilbert Jaspers, Liesbeth Degrève, Sandra Ceuleers, Werner Vanderborght, Peggy Lepage, Ann Goovaerts, Alen Cilic, Yvette Van Daele, Griet Deroover, Arlette Verboomen, Christiana Willekens, Raadsleden

Heidi Abeloos, Algemeen directeur

Verontschuldigd Annie Berckmans, Raadslid

Agenda:

Openbaar	1
notulen	1
1 Goedkeuring notulen vorige zitting.	1
personeel	1
2 Aanpassing personeelskader en organogram	1
3 Aanpassing van de rechtspositieregeling van het gemeente- en ocmw-personeel n.a.v. de bijkomende vragen vakverenigingen	3
secretariaat	5
4 Deontologische commissie voor lokale mandatarissen	5

Openbaar

notulen

1 Goedkeuring notulen vorige zitting.

Aanleiding:

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van het verslag van de vorige zitting.

Besluit:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt het verslag van de vorige zitting goed.

personeel

2 Aanpassing personeelskader en organogram

Aanleiding:

Het personeelskader en organogram wordt regelmatig geactualiseerd, gezien de

voortdurend wijzigende noden en inzichten.

Feiten, context en argumentatie:

De gemeenteraad en de OCMW-raad hebben respectievelijk in zitting van 22 maart 2018 en 20 maart 2018 het geïntegreerd personeelskader gemeente-OCMW, samen met het aangepaste organogram en aangepaste visietekst goedgekeurd.

Het is wenselijk om het personeelskader en organogram regelmatig te evalueren en bij te sturen.

De voorgestelde wijzigingen zijn:

- afdeling Ruimte
 - de 2 (+1, voor een pensionering in 2024) openstaande vacatures voor deskundige openbare werken op B1-3-niveau werden al herhaaldelijk, op diverse manieren, opengesteld en gepubliceerd, helaas zonder dat we de juiste kandidaten konden aanwerven. In de huidige arbeidsmarkt zijn technische profielen heel gegeerd en blijkt de huidige inschaling onvoldoende te zijn om geschikte kandidaten te overtuigen om voor ons te kiezen. Om die reden stellen we voor om de functies open te stellen op B4-5-niveau, waardoor we ons meer concurrentieel kunnen opstellen op de arbeidsmarkt.
 - We kiezen er voor om de openstaande functie van GIS in de toekomst te spreiden over 2 functies, respectievelijk in combinatie met openbaar groen en mobiliteit. Op die manier zijn er 2 GIS-coördinatoren, wat de continuïteit op dit vlak beter verzekert en anderzijds is de functie aantrekkelijker te profileren op de arbeidsmarkt, op een budgetneutrale manier. De functie van de huidige deskundige groen/mobiliteit dooft uit.
- Afdeling Personeel en Organisatie
 - Er komt geen extra personeel bij, alleen is er een herschikking tussen de interne/externe invulling van de functie op C- en B-niveau; de functie op B-niveau wordt in 2023 opengesteld, terwijl één functie op C4-5-niveau eind 2024 zal uitdoven.
- afdeling Interne en Sociale zaken
 - Sinds de langdurige afwezigheid wegens ziekte en de aansluitende pensionering van de interne IT-er van de gemeente, verschillende jaren geleden, werkt het lokaal bestuur volledig met externe IT-dienstverleners, voornamelijk het autonoom provinciebedrijf VERA, Vlaams-Brabants steunpunt e-government. Door een recente reorganisatie binnen VERA stellen we vast dat het niet langer aangewezen is dat onze ondertussen volledig digitaal werkende organisatie, compleet afhankelijk is van externe partijen. We hadden 1 interne IT-functie in onze organisatie voorzien, op A1-3-niveau; ondertussen blijkt dat - willen we volledig onafhankelijk zijn van derde partijen en ook een oplossing bieden voor de ICT-coördinatie in de gemeenteschool, we beter direct een 2e IT-functie voorzien.
 - In onze regio zien we een verschuiving in onze demografie, met name de aanzienlijke toename van anderstalige inwijkelingen. Omdat we het belangrijk vinden om deze nieuwe inwoners te integreren in onze lokale gemeenschap, evenals om het Nederlandstalig karakter van de gemeente te vrijwaren, werven we een personeelslid aan die initiatieven gaat nemen om deze nieuwe Steenokkerzelenaren een volwaardig deel te laten worden van onze buurten, verenigingen, oudercomités in de scholen, enz. Door de taal- en of cultuurverschillen is de drempel immers soms te hoog en is stimulering en ondersteuning wenselijk. Daarnaast werkt dit personeelslid o.a. ook aan andere nieuwe opdrachten voor de gemeente, met name het uitbouwen van het Huis van het Kind en het implementeren van het Decreet Buitenschoolse Opvang en Activiteiten (BOA).
- afdeling Vrije tijd en Lokale Economie:
 - Steenokkerzeel bruist en hierdoor blijkt dat er nood is aan een extra administratieve medewerker op de afdeling Vrije Tijd, opdat het administratieve takenpakket logisch kan opgedeeld worden in 2 volwaardige functies:

- Organisatie en ondersteuning bij gemeentelijke evenementen - ondersteuning organisatoren bij evenementen derden (Eagle be, subsidies, ...)
- Verhuur gemeentelijke vrijetijdsinfrastructuur en administratieve ondersteuning afdeling

Voor de hele geïntegreerde organisatie (= gemeente + OCMW) voorzien we dus netto 3 bijkomende functies en 3 hogere inschalingen.

De indicatieve meerkost van deze operatie komt neer op € 268 055,86/jaar (waarbij de raming gebaseerd is op gemiddelde anciënniteiten en geen rekening houdt met de in de tijd uitgestrekte uitvoering).

De besparing die hierdoor kan gedaan worden door het IT-beheer en de projectcoördinatie in eigen handen te nemen, bedraagt € 174 585, waardoor de netto-meerkost van deze aanpassing van het kader € 93 470,86 is.

Zodra de gemeenteraad dit aangepast personeelskader heeft goedgekeurd, zal de personeelsdienst – rekening houdende met een verspreide financiële impact – gefaseerd starten met de uitvoering.

Juridische overwegingen:

Het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017

Adviezen en visum:

Het MAT heeft het aangepaste organogram en personeelskader gunstig geadviseerd.

Plaats in beleidsplan en budget:

De indicatieve meerkost van deze operatie komt neer op € 268 055,86/jaar (waarbij de raming gebaseerd is op gemiddelde anciënniteiten en geen rekening houdt met de in de tijd uitgestrekte uitvoering).

De besparing die hierdoor kan gedaan worden door het IT-beheer en de projectcoördinatie in eigen handen te nemen, bedraagt € 174 585, waardoor de netto-meerkost van deze aanpassing van het kader € 93 470,86 is.

Besluit:

Met 19 stemmen voor (Bruno Peeters, Kurt Ryon, Wim Mombaerts, Jelle Mombaerts, Geert Laureys, Hannelore Velaerts, Marleen Ral, Clémence Maes, Jan Van hoof, Rudy Peeters, Gilbert Jaspers, Liesbeth Degreë, Sandra Ceuleers, Werner Vanderborght, Peggy Lepage, Ann Goovaerts, Yvette Van Daele, Griet Deroover, Christiana Willekens), 3 onthoudingen (Karel Servranckx, Alen Cilic, Arlette Verboomen)

De ocmw-raad gaat akkoord met de voorgestelde aanpassingen aan het personeelskader en organogram.

3 Aanpassing van de rechtspositieregeling van het gemeente- en ocmw-personeel n.a.v. de bijkomende vragen vakverenigingen

Aanleiding:

De rechtspositieregeling voor het gemeente- en ocmw-personeel werd goedgekeurd door de gemeente- en ocmw-raad van 26 januari 2023.

Feiten, context en argumentatie:

Op 1 februari 2023 kwam er nog een reactie vanwege de vakbonden:

Bedankt voor het verslag en het aangepaste document RPR.

Ik stel echter vast dat heel wat belangrijke bemerkingen vanuit het ACV niet meegenomen zijn in het nieuwe document RPR:

1/ Artikel 58: het kan niet dat iemand eerst formeel moet geëvalueerd worden om de volgende stap te zetten in de **functionele loopbaan**. Dit moet volgens ons aangepast worden. je mag iemand niet blokkeren op deze manier in de functionele loopbaan.

2/ Artikel 61: indien iemand na het afronden van een verbetertraject na een jaar opnieuw **functioneringsproblemen** krijgt moet er opnieuw een verbetertraject opgestart worden. onmiddellijk ontslag is volgens ons onaanvaardbaar

3/ Artikel 65: het personeelslid moet gehoord worden door de aanstellende overheid, dit **hoorrecht** kan niet gedelegeerd worden naar de algemeen directeur en een afgevaardigde van het college zonder ook de aanstellingsbevoegdheid op zich te delegeren

4/ Artikel 84: heb dit ondertussen nagekeken: in het besluit RPR staat dat de **evaluatietermijn voor de algemeen directeur en financieel directeur** bepaald wordt door de raad én dat deze dezelfde moet zijn als deze van de andere personeelsleden, dus 2,5 jaar is niet correct

5/ Artikel 184 ivm de eindejaarstoelage klopt niet meer na de aanpassingen, bovendien is het enige dat wel moest verwijderd worden, nl dat de **EJT nooit meer mag bedragen dan een twaalfde van het jaarsalaris**, wel blijven staan. Het sectoraal akkoord van 2020 heeft bepaald dat deze beperking niet langer mocht toegepast worden. dit moet dus verwijderd worden en correct toegepast worden vooral.

6/ Artikel 225: we gaan er niet mee akkoord om dit in een volgende bespreking te bekijken. Momenteel moet dit door het bestuur correct toegepast worden, namelijk **alle vakantiedagen moeten uitbetaald worden bij uitdiensttreding** (ook de bijkomende) aangezien de rechten opgebouwd werden in het voorgaande jaar

7/ Artikel 260 omstandigheidsverlof: we vinden het spijtig dat het bestuur niet akkoord gegaan is om alle dagen **geboorteverlof aan 100% te verlonen voor de contractuelen**.

Ik stel vast dat er geen protocol meegestuurd is om de onderhandelingen af te ronden. Wanneer wordt dit bezorgd?

Er werd nog een bijkomende reactie opgesteld op basis van deze opmerkingen, waardoor er nog enkele bijstellingen aan de rechtspositieregeling worden aangebracht:

1/ RPR wordt in die zin aangepast.

2/ Volgend volgend compromis wordt voorgesteld:

“Indien zich voor een medewerker na het afronden van een knipperlicht- of verbetertraject binnen een jaar opnieuw functioneringsproblemen voordoen, kan er ofwel opnieuw een verbetertraject opgestart worden, of kan er overgegaan worden tot ontslag van de medewerker (zie flow in bijlage II).”

Op die manier geven we onszelf nog de ruimte om de medewerker nog een kans te geven of om er onmiddellijk een einde aan te maken.

3/ Aan te passen in RPR.

~~De algemeen directeur en een afgevaardigde van Het College/Vast Bureau horen hoort het personeelslid vooraf. Indien het personeelslid dit wenst, kan hij of zij gehoord worden door de aanstellende overheid. Het personeelslid kan zich tijdens deze hoorzitting laten bijstaan door een raadsman.~~

4/ Klopt – RPR moet aangepast worden.

Procedure zoveel mogelijk in lijn brengen met andere personeelsleden.

5/ RPR aan te passen als volgt:

“Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte, **aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar.** met dien verstande dat de eindejaarstoelage nooit meer mag bedragen dan een twaalfde van het jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Het rechtspositiebesluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 bepaalt de wijze waarop het forfaitaire gedeelte van de eindejaarstoelage wordt berekend en geïndexeerd.

6/ Akkoord - RPR wordt aangepast

7/ Dit is een standpunt van de vakbond, geen wettelijke vereiste.

Op zich is dat wel een kleine financiële tegemoetkoming, dus 17 extra dagen betaald per vader/moeder bij bevalling van een (partner van een) personeelslid.

Indien we dat willen voorzien (weer een extra extra-legaal voordeel), dan nemen we best een zin hierover op in dit artikel.

Het vast bureau gaat hier niet op in.

Het protocol werd opgemaakt in functie van alle onderhandelde onderwerpen.

Bijkomend stelt de personeelsdienst ook voor om een bijkomende overgangsmaatregel toe te voegen inzake een premie voor de personeelsleden die al meer dan 40 jaar in dienst zijn, waar het vast bureau mee instemde.

De rechtspositieregeling werd in deze zin aangepast (zie bijlage).

Juridische overwegingen:

De bepalingen van het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017

Adviezen en visum:

Verslag van syndicaal overleg van 06 januari 2023

Het ondertekende protocol

Besluit:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

De OCMW-raad keurt de voormelde wijzigingen aan de rechtspositieregeling voor het gemeente- en ocmw-personeel goed.

secretariaat

4 Deontologische commissie voor lokale mandatarissen

Aanleiding:

Vanaf 2 maart 2023 zijn alle steden en gemeenten in Vlaanderen verplicht om een deontologische commissie op te richten. Die moet erop toezien dat de lokale politieke mandaten op een verantwoorde manier ingevuld worden. Lokale besturen zijn al sinds 2007 verplicht om een deontologische code vast te leggen. De deontologische code is een algemene leidraad voor lokale mandatarissen om deontologisch correct te handelen als ze hun mandaat uitoefenen. De deontologische commissie zal toezien op die code.

Feiten, context en argumentatie:

OCMW's die nog geen deontologische commissie hebben, richten er een op in lijn met de bepalingen van het decreet. De OCMW-raad richt een eigen deontologische commissie in. De deontologische commissie voor de OCMW-raad is bevoegd voor:

- de OCMW-raadsleden
- de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn
- de voorzitter en de leden van het vast bureau
- de voorzitter en de leden van het bijzonder comité voor de sociale dienst.

De samenstelling van de deontologische commissie van de OCMW-raad kan gelijkaardig of identiek zijn aan de samenstelling van de deontologische commissie van de gemeenteraad. Toch gaat het om 2 afzonderlijke commissies.

De deontologische code regelt de bevoegdheid van de deontologische commissie. De commissie gaat na over welke mandataris er een melding gemaakt wordt en in welke hoedanigheid.

Als de deontologische commissie een onderzoek naar een inbreuk op de deontologische code afrondt, brengt ze de raad voor maatschappelijk welzijn op de hoogte van dat

onderzoek en van haar advies of uitspraak.

De deontologische commissie kan geen tuchtmaatregelen of blaam opleggen.

De bevoegdheden van de deontologische commissie worden bepaald in de deontologische code. De besprekingen binnen de deontologische commissie kunnen bijvoorbeeld leiden tot:

- een advies of aanbeveling aan de raad over de aanvulling of wijziging van de deontologische code
- een advies over een casus aan het lokaal bestuur op vraag van dat lokaal bestuur
- vaststellingen over het gedrag van een mandataris en of dat al dan niet overeenstemt met de deontologische code van het orgaan waarvan die deel uit maakt
- sensibiliseringsvoorstellen aan het lokaal bestuur over deontologie en integriteit
- een uitspraak van afkeuring ten aanzien van bepaalde gedragingen
- de overdracht van meldingen aan het parket
- een dossier met de bevindingen van de commissie voor de Vlaamse regering zodat die een tuchtonderzoek kan instellen en de betrokken burgemeester, schepen, voorzitter van de gemeenteraad, voorzitter van het vast bureau, lid van het vast bureau of voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst kan schorsen of afzetten wegens kennelijk wangedrag of grove nalatigheid.

De deontologische commissie kan zelf een einduitspraak doen of dossiers overmaken aan de minister of het parket. Het is ook mogelijk dat de deontologische commissie alleen advies verleent aan de raad voor maatschappelijk welzijn en dat die raad de einduitspraak doet en dossiers overmaakt aan minister of parket. Die keuze behoort tot de autonomie van het lokaal bestuur.

Samenstelling

De raad voor maatschappelijk welzijn richt een deontologische commissie op.

Het aantal leden van de deontologische commissie bedraagt 1 per fractie en evenveel als het aantal fracties in de raad voor maatschappelijk welzijn, aangevuld met de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn die toegevoegd wordt als voorzitter van de deontologische commissie. Onafhankelijke raadsleden vormen geen fractie en zijn niet vertegenwoordigd in de deontologische commissie.

Elke fractie wijst het mandaat in de commissie toe met een voordracht gericht aan de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn. Stel dat de raadsvoorzitter voordrachten ontvangt voor meer dan één fractielid als lid van de commissie, dan beslist de raad. Bij deze voordracht kunnen ook één of meer plaatsvervangers aangeduid worden die in opgesomde volgorde het commissielid vervangen bij afwezigheid of wanneer die betrokken partij is. Een plaatsvervanger is een raadslid voorgedragen door dezelfde fractie, tenzij de fractie maar één lid telt. In dat geval kan ook een raadslid van een andere fractie voorgesteld worden. Een fractie kan tijdens de bestuursperiode steeds beslissen een ander lid aan te duiden en/of één of meer plaatsvervangers te vervangen of toe te voegen.

Gaat het om een mogelijke schending van de code door de voorzitter van de commissie, dan wordt tijdens de hele procedure daarover de voorzitter vervangen conform art. 7, §5, derde lid van het decreet over het lokaal bestuur.

Gaat het om een mogelijke schending van de code door een lid van de commissie, dan wordt tijdens de hele procedure daarover het lid vervangen door een plaatsvervanger in volgorde van hoe ze door de fractie werden voorgedragen.

Werking

- De voorzitter van de deontologische commissie is verantwoordelijk voor de oproeping en stelt de agenda op.
- De commissie vergadert minstens één keer per jaar en wordt in ieder geval bijeengeroepen wanneer dat nodig is conform art. 41 van deze code. De voorzitter is daarenboven gehouden de commissie bijeen te roepen op aanvraag van minstens een derde van haar leden.
- De oproepingen vermelden in elk geval de plaats, de dag, het tijdstip en de agenda van de vergadering en worden tenminste 8 dagen voor de vergadering aan de leden

bezorgd. In geval van hoogdringendheid, te beoordelen door de voorzitter, wordt de bijeenroeping tenminste 3 dagen voor de vergadering bezorgd. De agendapunten moeten voldoende duidelijk omschreven zijn. Voor elk agendapunt wordt het dossier dat erop betrekking heeft, ter beschikking van de leden van de commissie vanaf de verzending van de agenda.

- De bezorging van de oproeping, de agenda en de dossier gebeurt op dezelfde wijze als dat gebeurt in de raad, met als verschil dat enkel de leden van de deontologische commissie deze oproep, agenda en dossiers ontvangen.
- De vergaderingen van de deontologische commissie zijn niet openbaar.
- De leden van de commissie werken volgens volgende principes:
 - De handhaving is onpartijdig.
 - Men is terughoudend met publiciteit.
 - Men gaat zorgvuldig om met de vermeende schender.

Bevoegdheden

- Het formuleren van een gemotiveerd advies aan de raad over het vermoeden van een schending van deze code door personen die door deze code gevat worden zoals voorzien in de procedure van art. 40 tot 42 van deze code.
- Het geven van adviezen en aanbevelingen aan de raad over de inhoud van deze code met het oog op het bijsturen ervan. Dat kan op eigen initiatief van de commissie of minstens één keer per bestuursperiode op vraag van de raad conform art. 43 van deze code.

De raad voor maatschappelijk welzijn ziet erop toe dat de fracties en de individuele lokale mandatarissen volgens de deontologische code handelen.

- het voorkomen van mogelijke schendingen
- het signaleren van vermoedens van schendingen van de deontologische code
- het eventueel onderzoeken van vermoedens van schendingen van de deontologische code
- het eventueel zich uitspreken over schendingen van de deontologische code

Juridische overwegingen:

Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Op 28 maart 2019 werd de deontologische code voor lokale mandatarissen in de raad voor maatschappelijk welzijn goedgekeurd.

Besluit:

Met 20 stemmen voor (Bruno Peeters, Kurt Ryon, Wim Mombaerts, Jelle Mombaerts, Geert Laureys, Hannelore Velaerts, Marleen Ral, Karel Servranckx, Clémence Maes, Jan Van hoof, Rudy Peeters, Gilbert Jaspers, Liesbeth Degrevè, Sandra Ceuleers, Werner Vanderborght, Peggy Lepage, Alen Cilic, Yvette Van Daele, Arlette Verboomen, Christiana Willekens), 2 onthoudingen (Ann Goovaerts, Griet Deroover)

1. De OCMW-raad neemt kennis van de verplichting tot oprichting van een deontologische commissie voor lokale mandatarissen.

2. De samenstelling ziet er uit als volgt, met de voorzitter van de OCMW-raad als voorzitter van de commissie en de algemeen directeur als secretaris.

Klaver-NVA	Geert Laureys
LVB	Alen Cilic
Groen	Jan Van hoof
Vooruit	Rudy Peeters
CD&V	Gilbert Jaspers

3. De nodige aanpassingen aan de deontologische code, voortvloeiend uit de oprichting van deze commissie, zullen op de commissie zelf besproken worden, en vervolgens ter goedkeuring worden voorgelegd aan de OCMW-raad.



Heidi Abeloos
Algemeen directeur

Bruno Peeters
Voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn