

Uittreksel uit de raad van maatschappelijk welzijn van 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

Afwezig:

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

[VERIFY]

Besluit:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

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

Namens de raad

Heidi Abeloos
Algemeen directeur

Bruno Peeters
Voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn

Voor eensluidend afschrift

[SIG01]

[SIG02]