
OPENBARE ZITTING VAN 23 JUNI 2025

Aanwezig: Vera De Man, voorzitter
Inge Lenseclaes, voorzitter vast bureau
Leo Van den Wijngaert, Joke Lenseclaes, Jan De Broyer, Jeroen Van San,
Filip Boon, Danny De Kock, leden vast bureau
Sven Willekens, Leen Gillis, Peter Lombaert, Stefan Vanderlinden, Yves de
Marnix de Sainte Aldegonde (Graaf), Myriam Vanderlinden, Pierre-
Emmanuel Dumont de Chassart, Joris Kelchtermans, Alan Pauwels, Jan
Van Brabant, Kryne Dekock, Tom Hanssens, Nele Demartelaere, Tim
Vloebergh, Miranda Cornet, Alexandra Claeys, Sophie Lafosse, leden raad
voor maatschappelijk welzijn
Dieter Vanderhaeghe, algemeen directeur

Afwezig: Geoffroy d'Aspremont Lynden (Graaf), Dirk Dewaet, Martine Haegeman,
Charles de Groot, leden raad voor maatschappelijk welzijn

<p>Goedkeuring rechtspositieregeling voor het personeel van de gemeente en het OCMW (OCMW-raad/2025/0040)</p>
--

Bevoegdheid

- Decreet Lokaal Bestuur, artikel 186

Juridische grond

- Decreet Lokaal Bestuur
- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden en haar personeel, en latere wijzigingen
- Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 houdende vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen en latere wijzigingen.
- Beslissing van het vast bureau van 3 juni 2025 houdende voorbereiding van de beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn betreffende de goedkeuring rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel en OCMW personeel
- Beslissing van het managementteam van 26 mei 2025 houdende akkoord voorleggen gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn betreffende de nieuwe rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel en OCMW personeel

Relevante documenten

- Protocol vakorganisaties met betrekking tot rechtspositieregeling personeel gemeente en OCMW Overijse
- Rechtspositieregeling personeel gemeente en OCMW Overijse - voorstel raden

Feiten

Op 20 januari 2023 werd het besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen (nieuwe BVR RPR) goedgekeurd. Het vorig besluit dateerde van 2007 voor de gemeente en 2010 voor het OCMW. Naast deze besluiten zijn er nog een aantal andere wettelijke teksten die als basis dienden voor de rechtspositie van het personeel, onder andere het besluit betreffende de toekenning en vaststelling van het vakantiegeld, het besluit betreffende de externe personeelsmobiliteit, het ministerieel besluit tot vaststelling van de lijst van de erkende diploma's, ... Voorgaande besluiten verdwijnen bij de inwerkingtreding van het nieuwe BVR RPR.

Wat nog meer typerend is en overeenstemt met de uitgangspunten van het nieuwe BVR RPR is dat in 82 artikelen alles wordt geregeld. Een van de centrale uitgangspunten van het nieuwe BVR RPR is dat veel autonomie en keuzevrijheid gelaten wordt aan de lokale besturen. Het nieuwe BVR RPR regelt enkel de minimale voorwaarden, hierbinnen kan elk lokaal bestuur een eigen richting uitgaan. Besturen kunnen er ook voor opteren om de bestaande regelingen te behouden, voor zover die in overeenstemming zijn met het nieuwe BVR RPR. Tegelijkertijd kan het nieuwe BVR RPR mogelijks ook de concurrentie tussen de lokale besturen aanwakkeren. Teneinde gebruik te maken van de lokale autonomie die de Vlaamse Regering biedt maar tegelijk ook alert te zijn voor het risico op concurrentie met omliggende besturen, hebben de personeelsdiensten en managementteams van het lokaal bestuur Overijse en Tervuren samen de denkoefening aangegaan om hun rechtspositieregeling en achterliggend personeelsbeleid te herwerken. Dit gezien voor deze twee besturen de uitdagingen op vlak van personeelsinzet en structuur gelijkaardig zijn in de streek.

In een eerste fase is er daarbij de mogelijkheid om een aantal wijzigingen door te voeren met geen of beperkte financiële impact. Deze voornaamste aanpassingen situeren zich in de personeelsbeleidsdomeinen:

- werving en selectie;
- feedback- en opvolging.

Tegelijk is de wens om de huidige twee rechtspositieregelingen (enerzijds 'gemeente en OCMW', anderzijds 'OCMW categorie 3'-personeel) samen te brengen in één RPR voor alle personeel. Daarnaast biedt dit ook de mogelijkheid om een aantal wettelijke wijzigingen te integreren zoals onder meer: implementatie IFIC, opvangverlof, pleegzorgverlof... In een latere fase, als onderdeel van de meerjarenplanning, is het de intentie om ook wijzigingen door te voeren met een explicietere financiële impact.

Deze wijzigingen werden besproken met de vakorganisaties (zie protocol als bijlage).

Motivering

Het is wenselijk om binnen het kader van het nieuwe BVR RPR één rechtspositieregeling uit te werken voor:

- al het personeel van gemeente en OCMW (inclusief 'OCMW categorie 3'-personeel);
- het opnemen van recente wettelijke wijzigingen;
- het opnemen van inhoudelijke wijzigingen met geen of beperkte financiële impact.

Hiermee worden voornamelijk volgende aspecten behandeld:

- **toepassingsgebied:** flexi jobs, jobstudenten, OCMW-cliënten artikel 60, §7, ... uitgesloten van RPR. Voor hen zal nog een aparte 'mini-RPR' opgesteld worden;
- **indeling van de graden en algemene aanwervingsvoorwaarden:** belangrijkste aanpassing hier is dat evenwaardige ervaring (minstens twee jaar) altijd in aanmerking wordt genomen voor kandidaten die niet aan de diplomavereiste voldoen (al dan niet in combinatie met een diploma van een lager niveau);
- **invullen van een functie en instroom** nog flexibeler maken door onder meer:
 - keuze publicatiekanalen vrij te laten (minimaal website bestuur);
 - minimumtermijnen voorzien (mogelijkheid);
 - ontvankelijk verklaring kandidaten door personeelsdienst;
 - kandidaten moeten uiterlijk op het moment van de aanstelling voldoen aan de voorwaarden;
 - samenstelling selectiecommissie nog flexibeler te maken (wel minstens twee leden, waarvan minstens één extern aan het bestuur);
 - minstens één selectietechniek te voorzien (uitgezonderd decretale graden);
 - mogelijkheid te voorzien om 'tussentijdse wervingsreserves' aan te leggen voor generieke functies (vb. administratief medewerker, technisch assistent, ...);
 - permanente vacantverklaring mogelijk te maken (bijvoorbeeld voor moeilijk rekruteerbare functies zoals zorgkundigen, begeleiders kinderopvang, ...);
 - procedure specifieke contractuele functies nog te vereenvoudigen.
- belangrijkste wijzigingen **doorstroom:**
 - OCMW-personeelsleden kunnen standaard deelnemen aan bevorderingsprocedure/procedure interne personeelsmobiliteit bij gemeente (en omgekeerd);
 - interne personeelsmobiliteit kan nu ook naar een lagere graad;
 - een statutair personeelslid dat via bevordering/interne (of externe) mobiliteit in een contractuele functie wordt aangesteld, kan zijn statutair dienstverband ten persoonlijke titel behouden.
- **feedback en evaluatie:** er wordt een nieuw opvolging- en evaluatiesysteem voorzien, waarin twee 'trajecten' aan bod komen:
 - feedbacktraject: informele feedback en minstens 1 formeel feedbackgesprek per jaar, indien er aandachtspunten zijn, worden deze opgevolgd in (bijkomende) feedbackgesprekken;
 - evaluatietraject: bij ernstige tekortkomingen, met mogelijkheid tot ontslag na negatieve evaluatie.
- **vorming:** de mogelijkheid tot het afsluiten van een scholingsbeding wordt voorzien, zowel voor statutaire als contractuele personeelsleden;
- **geldelijke anciënniteit:**
 - overheidservaring moet nu ook relevant zijn om in aanmerking te komen voor geldelijke anciënniteit;
- **administratieve anciënniteiten:**

- vereenvoudiging : graad- en niveauanciënniteit worden geschrapt en dienstanciënniteit wordt 'bestuursanciënniteit' (= anciënniteit opgebouwd bij het lokaal bestuur)
- **betaling salaris:** betaling van het salaris na vervallen termijn, ook voor statutairen;
- **theoretisch budget:** mogelijkheid wordt voorzien op basis van eindejaarstoelage en vakantiedagen; voorlopig beperkt tot fietslease;
- **toelage onderbroken diensten:** er wordt een extra toelage voor onderbroken diensten opgenomen in de RPR (20% van het uursalaris), bijvoorbeeld voor toezichters;
- **opdrachthouderschap:**
 - geen beperking meer naar niveau (ook mogelijk op niveau D of E);
- **functieverzwaring:** er wordt een nieuwe toelage gecreëerd voor functieverzwaring (in overeenstemming met het nieuwe BVR RPR); de toelage wordt op 5% van het jaarsalaris gezet;
- **waarneming hogere functie:** termijn wordt uitgebreid tot 24 maanden;
- **andere voordelen:**
 - toelage voor onderbroken diensten;
 - doorlopen permanentietoelage ook tijdens oproep;
 - pensioenpremie optrekken naar 40 euro/jaar bestuursanciënniteit (nu 35 euro);
- **opname vakantiedagen:** kan 5 dagen overdragen, op te nemen voor 31 maart;
- **deeltijdse hervatting na ziekte statutairen:** nieuwe regel uit BVR RPR opgenomen:
 - afwezigheid wordt beschouwd als verlof, maar salaris wordt voor dat deel beperkt tot 37,5% (met een minimumsalaris in totaal van 60%);
- **disponibiliteit:** disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid; deze wordt automatisch toegekend indien een statutair personeelslid geen ziektekrediet meer heeft;
- **tijdelijke afwezigheid wegens overmacht:** opname van deze nieuwe verlofvorm voor statutairen (conform tijdelijke werkloosheid voor contractanten);
- bijlage IV **overzicht van de verloven en afwezigheden:** opgemaakt op basis van artikel 47 nieuwe BVR RPR.

Deze wijzigingen kunnen in werking treden vanaf 1 juli 2025 met uitzondering van de aspecten zoals opgesomd in het artikel betreffende de **inwerkingtredingsbepalingen:**

- Met betrekking tot de uitbetaling van het salaris dat zal doorgevoerd worden tussen 1 januari 2026 en einde juni 2027 voor de huidige personeelsleden (voor nieuwe personeelsleden treedt dit in werking vanaf 1 juli 2025);
- Met betrekking tot de opname van de jaarlijkse vakantiedagen dat in werking treedt op 1 januari 2026;
- Met betrekking tot de toelage voor onderbroken diensten dat in werking treedt op 1 september 2025.

Financiële aspecten

Enkel volgende aspecten brengen een beperkte rechtstreekse financiële impact met zich mee:

Toelage voor onderbroken diensten

Volgens de huidige uurroosters is deze toeslag enkel van toepassing voor toezichters die zowel ochtend- als avondtoezicht opnemen in de gemeentelijke basisscholen. Op basis van de prestaties van het voorbije schooljaar zal de ingeschatte meerkost op jaarbasis voor het invoeren van deze toelage maximaal 4.000,00 euro bedragen.

Doorlopen permanentie toelage ook tijdens oproep

Op basis van de gegevens van de voorbije jaren met betrekking tot oproepen tijdens permanentie bedraagt de geschatte meerkost maximaal 1.500,00 euro per jaar.

Pensioenpremie optrekken naar 40,00 euro/jaar (nu 35,00 euro) bestuursanciënniteit met een maximum van 1.000,00 euro

De verwachte meerkost voor het optrekken van de pensioenpremie met 5,00 euro bedraagt maximaal 1.000,00 euro op jaarbasis.

Deze bedragen kunnen opgevangen worden in de voorziene personeelsbudgetten.

BESLUIT

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Na beraadslaging,

Enig artikel

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de als bijlage toegevoegde rechtspositieregeling voor het personeel van de gemeente en het OCMW goed met ingang vanaf 1 juli 2025 met uitzondering van de aspecten zoals opgenomen in het artikel betreffende de inwerkingtredingsbepalingen.

BIJLAGEN

20250619 voorstel RPR lokaal bestuur Overijse aanpassing nalv vernietiging ontslagdecreet (1).pdf,
20250619_protocol_RPR_voor het personeel getekend.pdf

Gedaan in zitting van: **23 juni 2025**.

Namens de raad voor maatschappelijk welzijn
Dieter Vanderhaeghe
algemeen directeur

Inge Lenseclaes
voorzitter van het vast bureau
(ingevolge de delegatiebeslissing van
12 augustus 2020 van de voorzitter
van de raad voor maatschappelijk
welzijn)