
OPENBARE ZITTING VAN 25 JANUARI 2022

Aanwezig: Inge Lenseclaes, wnd. voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn
Leo Van den Wijngaert, Sven Willekens, Jan De Broyer, Dirk Devroey,
Myriam Vanderlinden, leden vast bureau
Patricia Meerts, Danny De Kock, Leen Gillis, Emmanuel Morel de
Westgaver, Stefan Vanderlinden, Yves de Marnix de Sainte Aldegonde
(Graaf), Lieven Bennekens, Jeroen Van San, Pierre-Emmanuel Dumont de
Chassart, Martine Haegeman, Geoffroy d'Aspremont Lynden (Graaf), Dirk
Dewaet, Ingrid Degand, Joris Kelchtermans, Marcia De Wachter, Brigitte
Braeckelaere, Alan Pauwels, Roger Sombrijn, Jan Van Brabant, Fabienne
Monbaliu, leden raad voor maatschappelijk welzijn
Dieter Vanderhaeghe, algemeen directeur

Afwezig: Joke Lenseclaes, voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn
Peter Lombaert, lid vast bureau
Jean Pierre Audag, lid raad voor maatschappelijk welzijn

**Goedkeuring rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel, OCMW personeel
en OCMW personeel categorie 3 (OCMW-raad/2021/0057)**

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 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en latere wijzigingen
- Besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en latere wijzigingen
- Besluit van de Vlaamse Regering van 12 maart 2021 houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en tot wijziging van de minimale voorwaarde voor de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeente, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de provincies
- Beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 19 januari 2009 tot implementatie van de rechtspositieregeling, en latere wijzigingen
- Beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 23 november 2015 houdende de vaststelling van de rechtspositieregeling versie 'voltallig personeel van gesubsidieerde diensten en instellingen van het OCMW Overijse', en latere wijzigingen

- Beslissing van het vast bureau van 4 januari 2022 houdende voorbereiding van de beslissing van de OCMW-raad houdende de goedkeuring rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel en OCMW personeel, OCMW personeel categorie 3

Relevante documenten

- Protocol vakorganisaties met betrekking tot kader uitzendarbeid van 30 november 2020
- Protocol vakorganisaties met betrekking tot rechtspositieregeling personeel gemeente en OCMW Overijse van 13 oktober 2021
- Rechtspositieregeling personeel gemeente en OCMW Overijse voorstel raden
- Rechtspositieregeling personeel OCMW, categorie 3

Feiten

Verschillende recente wettelijke wijzigingen dienen opgenomen te worden in de rechtspositieregeling (hierna RPR) voor het personeel van gemeente en OCMW, ook de versie voor het OCMW personeel categorie 3.

Tot op vandaag bestaan er drie aparte rechtspositieregelingen: één voor het personeel gemeente Overijse, één voor het personeel OCMW Overijse, niet categorie 3, en één specifiek voor het personeel categorie 3 van OCMW Overijse.

Inhoudelijk zijn de rechtspositieregelingen voor personeel gemeente Overijse en personeel OCMW Overijse, niet categorie 3, gelijk. De mogelijkheid bestaat om deze te verwerken tot één document wat zowel naar communicatie naar het personeel, als administratieve verwerking een vereenvoudiging zou betekenen. Tegelijk bestaat ook de mogelijkheid om een aantal paragrafen eenvoudiger te beschrijven.

Hoewel de vrijheid tot aanpassing rond sommige thema's beperkt is, is er toch de mogelijkheid om een aantal artikelen inhoudelijk aan te passen opdat deze beter aansluiten bij de huidige noden en werkwijzes. Het gaat dan onder meer over wijzigingen met betrekking tot het verloop van selecties, toekenning anciënniteiten...

Om de aantrekkelijkheid als werkgever te verhogen is er tevens ook de mogelijkheid om enkele vaste bedragen zoals de anciënniteits- en pensioenpremie aan te passen, maar ook het percentage 2e pensioenpijler te verhogen.

Op 30 november 2020 werd een kader rond uitzendarbeid overeengekomen met de vakorganisaties. Dit werd echter nog niet toegevoegd in de rechtspositieregelingen.

Motivering

Het is wenselijk om de rechtspositieregelingen aan te passen voor het

- het opnemen van recente wettelijke wijzigingen;
- het vereenvoudigen en verbeteren van de leesbaarheid;
- het opnemen van inhoudelijke wijzigingen.

Volgende zaken werden daarbij verwerkt voor wat betreft recente wettelijke wijzigingen:

- Wijzigingen naar aanleiding van de corona-maatregelen (bv. in het kader van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de corona-epidemie).
- Aanpassingen met betrekking tot bevallingsverlof en opvang verlof, pleegzorg en pleegouder verlof, rouwverlof (artikel 251 paragraaf 2 en 7) en mantelzorgverlof, verlof voor palliatieve verzorging, geboorteverlof...
- Wijziging van de berekening voor de eindejaarstoelage.

Volgende zaken werden daarbij verwerkt voor wat betreft vereenvoudiging en verbeteren van de leesbaarheid:

- Eén rechtspositieregeling die zowel van toepassing is op het gemeente als het OCMW personeel, niet categorie 3. Enkele aspecten ter kadering werden aangeduid in blauw voor gemeente, groen voor OCMW (onder meer in artikel 1, 2 en 4). Er blijft wel nog een aparte versie specifiek voor personeel OCMW categorie 3. Deze versie kan als nieuwe basis worden beschouwd om op verder te bouwen.

- De RPR omvatte reeds louter de regeling zoals deze van toepassing was voor het eigen personeel. Dit wordt behouden. Beleid rond vrijwilligers, jobstudenten, monitoren, artikel 60... worden apart beheerd. Als enige uitzondering wordt, op vraag van de vakorganisaties, het kader uitzendarbeid, zoals overeengekomen met de vakorganisaties op 30 november 2020, werd opgenomen in artikel 34 bis, ter en quater van de RPR.
- Om de leesbaarheid te bevorderen werden bepaalde artikelen herwerkt. In een aantal gevallen wordt louter verwezen naar de correcte originele wettekst in plaats van deze integraal over te nemen in de RPR. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de thematische verlopen. Deze info is ook beschikbaar voor het personeel op het intranet.

Volgende zaken werden daarbij onder meer verwerkt voor wat betreft de inhoudelijke wijzigingen:
De voornaamste wijzigingen met betrekking tot de selectie en rekrutering:

De intentie is om nog steeds een standaard werkwijze te hanteren, maar om meer mogelijkheden te hebben om te kunnen afwijken in functie van specifieke noden.

- In artikel 4 paragraaf 3 voorzien we de mogelijkheid volgens artikel 196 §1 van het Decreet Lokaal Bestuur (DLB) om met andere overheden samen te werken voor wat betreft werving en selectie. In de praktijk zijn er echter (nog) geen plannen om hier ook actief mee aan de slag te gaan.
- Artikel 5 paragraaf 2: Hier werd 'diensthoofd burgerzaken' geschrapt.
- De mogelijkheid om bij de vacantverklaring af te kunnen wijken van de ervaringsvereisten voor de hogere rangen, mits melding aan de vakorganisaties (artikel 6 paragraaf 1).
- Ook toevoeging in artikel 8 dat bij afwijking van de diplomavooraarden dit wordt gemeld aan de vakorganisaties.
- Onze RPR omvatte heel wat vereisten voor wat betreft publicatiekanalen en inhoud van deze publicaties. Het is wenselijk deze vereisten te schrappen om in functie van de vacature, het doelpubliek, nieuwe sociale media meer op maat te kunnen werken (artikel 9).
- In artikel 18 is het wenselijk om, indien nodig, meer flexibiliteit te creëren om de juiste selectieprocedures toe te passen voor een specifieke vacature.
- In artikel 27 wordt explicieter geformuleerd wanneer een kandidaat uit de wervingsreserve kan worden geschrapt. Namelijk bij niet reageren binnen 5 werkdagen, zonder motivatie weigeren en ongunstige beoordeling als tijdelijke titularis van eenzelfde functie.
- In artikel 33 paragraaf 3 wordt toegevoegd dat voor de invulling van tijdelijke betrekkingen ook beroep kan worden gedaan op het vrijwillige sollicitanten bestand.
- In artikel 291bis wanneer een statutair personeelslid deelneemt aan een bevorderingsprocedure of een procedure voor interne personeelsmobiliteit kan deze zijn statutair dienstverband behouden.

Wijzigingen met betrekking tot evaluatie en functioneren:

- In artikel 60 werd geëxpliciteerd in de tekst dat in uitzonderlijke gevallen en gemotiveerd op vraag van personeelslid of de leidinggevende een extra leidinggevende kan worden aangeduid door de algemeen directeur.
- In artikel 61 wordt beschreven dat de evaluator voldoende competent moet zijn om een evenwichtig oordeel te kunnen uitspreken. De evaluator moet daartoe een opleiding en/of toelichting hebben gekregen.

Wijzigingen met betrekking tot het vormingsreglement:

- Artikel 90 paragraaf 2 wordt geschrapt. Wat betekent dat er niet langer een bewijs dient te worden voorgelegd dat de opleiding 'met vrucht werd gevolgd'. Iets wat vandaag in de praktijk al niet meer wordt toegepast (vanuit opleidingscentra).

Wijzigingen met betrekking tot de toekenning van de administratieve anciënniteiten:

- Er wordt in artikel 109 extra flexibiliteit ingebouwd om in geval van overmacht eventuele opgebouwde anciënniteiten te kunnen beoordelen (dit is in lijn met hoe hier vandaag in de praktijk mee wordt omgegaan).

Wijzigingen met betrekking tot bevordering en interne mobiliteit:

- Waar relevant zijn de wijzigingen in de aanwervingsprocedure doorgetrokken voor de procedures van bevordering en interne mobiliteit.

Wijziging met betrekking tot ambtshalve herplaatsing:

- Artikelen 146 en 148 bieden de mogelijkheid om de ambtshalve herplaatsing in dezelfde rang ook toe te passen in het kader van een lopend evaluatietraject.
- In artikel 151 wordt de toepassing van de herplaatsing ook mogelijk gemaakt voor contractuele personeelsleden.

Wijzigingen met betrekking tot het onbetaald verlof:

- In artikel 252 paragraaf 1 punt 1 kunnen de twintig kalenderdag onbetaald verlof nu alleen als gunst worden toegekend. Voorheen werden daarvan nog 5 kalenderdagen als recht voorzien met daarop dan ook nog enkele uitzonderingen. Deze aanpassing wordt doorgevoerd met het oog op een vereenvoudiging qua begrip van de regel alsook administratieve opvolging. In de praktijk worden aanvragen onbetaald verlof onder deze vorm veelal toegestaan.
- In artikel 252 paragraaf 1 punt 2 staat verduidelijkt dat dit onbetaald verlof nu ook deeltijds kan opgenomen worden onder 90%, 80%, 70%, 60%, en 50% van een voltijdse tewerkstelling.

Wijzigingen met betrekking tot dienstvrijstelling:

- Artikel 286 paragraaf 3 biedt de mogelijkheid aan de algemeen directeur, bij aanvraag van een personeelslid of op eigen initiatief, een dienstvrijstelling toe te staan. Dit geeft een wettelijk kader om bijvoorbeeld ad hoc dienstvrijstelling te kunnen toekennen, zoals nodig was bij aanvang van de corona-pandemie.

Volgende zaken werden daarbij onder meer verwerkt voor wat betreft de inhoudelijke wijzigingen met rechtstreekse financiële impact:

Wijzigingen met betrekking tot de tweede pensioenpijler:

- In artikel 220 sexies wordt voorzien dat deze op 1 januari 2022 stijgt naar 4%.

Wijzigingen met betrekking tot anciënniteits- en pensioenpremie:

- In artikel 220 ter, paragraaf 2 trekken we de premie voor een personeelslid met 25 jaar dienstanciënniteit op van 200 euro naar 500 euro en voor een personeelslid met 35 jaar dienstanciënniteit van 250 euro naar 750 euro. De oude bedragen dateren nog van 2014.
- In artikel 220 quater wordt bij pensionering een premie voor een bedrag van 40 euro per jaar toegekend met een minimum van 120 euro en een maximum van 1.000 euro. Voorheen was dit nog 35 euro per jaar met een minimum van 105 euro en een maximum van 875 euro. De oude bedragen dateren nog van 2014.

De nieuw voorgestelde rechtspositieregeling voor het personeel van gemeente en OCMW, niet categorie 3, werd toegevoegd als bijlage bij dit agendapunt. Zaken die werden geschrapt zijn doorgehaald. Zaken die werden toegevoegd zijn in het zwart cursief aangeduid. Dezelfde zaken werden ook aangepast in de rechtspositieregeling voor het OCMW personeel categorie 3, eveneens toegevoegd als bijlage bij dit agendapunt.

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

Het is wenselijk dat de raad voor maatschappelijk welzijn zowel de rechtspositieregeling voor personeel gemeente en OCMW Overijse, alsook de versie voor het personeel OCMW categorie 3, zoals toegevoegd als bijlage bij dit agendapunt, goedkeurt.

Het is wenselijk dat de raad voor maatschappelijk welzijn ook afzonderlijk de verhoging van de bijdragevoet van de tweede pensioenpijler naar 4% en de verhoging van de bedragen voor de anciënniteits- en pensioenpremie goedkeurt.

Financiële aspecten

Volgende inhoudelijke wijzigingen aan de rechtspositieregeling hebben een rechtstreekse financiële impact:

- Verhoging van de anciënniteitspremie:

- De premie voor een personeelslid met 25 jaar dienstanciënniteit wordt opgetrokken van 200 euro naar 500 euro.
- De premie voor een personeelslid met 35 jaar dienstanciënniteit wordt opgetrokken van 250 euro naar 750 euro.
- Verhoging van de pensioenpremie:
 - De pensioenpremie bedraagt 40 euro per jaar met een minimum van 120 euro en een maximum van 1.000 euro. Voorheen was dit nog 35 euro per jaar met een minimum van 105 euro en een maximum van 875 euro.
- Verhoging van de bijdragevoet tweede pensioenpijler van 3% naar 4% vanaf 1 januari 2022.

Verhoging van de anciënniteitspremie en pensioenpremie:

Volgens de huidige personeelsbezetting valt voor OCMW en gemeente samen te voorspellen dat over de komende jaren:

- telkens gemiddeld een 5-tal medewerkers per jaar met pensioen zal gaan;
- telkens maximaal een 3-tal medewerkers zal recht hebben op respectievelijk een anciënniteitspremie van 25 jaar en 35 jaar.

Ruim gerekend zorgt de verhoging van de pensioen- en anciënniteitspremie bijgevolg voor een extra kost van ± 3.000 euro per jaar voor OCMW en gemeente samen.

Verhoging van de tweede pensioenpijler:

De verhoging van de bijdragevoet van de tweede pensioenpijler van 3% naar 4% zorgt voor een extra kost van ± 190.000 euro voor OCMW en gemeente samen.

Met ingang vanaf 1 januari 2022 heeft Belfius Insurance en Ethias de lopende groepsverzekeringsovereenkomst met honderden besturen, waaronder Overijse, stopgezet. Voor deze besturen werkt VVSG momenteel een pensioenfonds uit dat luistert naar de naam OFP Proculus. Vanaf eind februari zal het gemeentebestuur de mogelijkheid hebben om op basis van beslissingen van de raden hier met terugwerkende kracht vanaf 2 januari 2022 op in te tekenen. Via webinars kondigde VVSG en OFP Proculus reeds aan dat zij bij de opstart de nodige buffers wensen op te bouwen en daarom de intekenende besturen zullen vragen om een 'enkele jaren een prefinanciering van 5% te voorzien'.

Dit betekent dat er vanaf 1 januari 2022 moet rekening gehouden worden met een extra uitgave van ± 25.000 euro voor OCMW en gemeente samen.

Impact budgetten 2022 en later:

Bij de opmaak van de meerjarenplanning werd reeds rekening gehouden met een verhoging van de 2e pensioenpijler naar 4% op 1 januari 2022. In de recente budgetwijzigingen werd dit opnieuw meegenomen en werd ook reeds rekening gehouden met een prefinanciering. Echter aangezien op het moment van de budgetwijzigingen nog niet duidelijk was hoeveel deze prefinanciering zou bedragen, werd er met een ruimer bedrag rekening gehouden dan volgens de huidige informatie dient te worden voorzien. Dit maakt dat zowel de kost voor de verhoging van de anciënniteits- en pensioenpremie als de verhoging van de bijdragevoet van de 2e pensioenpijler (rekening houdend met een uitgave qua prefinanciering) kan opgevangen worden in de huidige personeelsbudgetten van OCMW en gemeente.

BESLUIT

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Na beraadslaging,

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de rechtspositieregeling voor personeel gemeente en OCMW Overijse zoals toegevoegd als bijlage bij dit agendapunt goed.

Artikel 2

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de rechtspositieregeling voor personeel OCMW Overijse categorie 3 zoals toegevoegd als bijlage bij dit agendapunt goed.

Artikel 3

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de verhoging van de bijdragevoet voor de tweede pensioenpijler naar 4% van het pensioengevende jaarloon voor zijn contractuele personeelsleden met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2022, goed.

Artikel 4

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de verhoging van anciënniteitspremie voor zijn personeelsleden met 25 jaar en 35 jaar dienstanciënniteit naar respectievelijk 500 euro en 750 euro goed.

Artikel 5

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de verhoging van de pensioenpremie naar 40 euro per jaar met een minimum van 120 euro en een maximum van 1.000 euro goed.

BIJLAGEN

20201130_protocol_ACOD_ACLVB_Kader_uitzendarbeid.pdf, 20210125 rechtspositieregeling gemeente en OCMW voorstel raden.pdf, 20210125 rechtspositieregeling OCMW personeel categorie 3.pdf, 20211013 protocol rechtspositieregeling getekend.pdf

Gedaan in zitting van: **25 januari 2022**.

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)