



UITTREKSEL UIT HET NOTULENBOEK VAN DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN ZITTING VAN 25 JUNI 2024

Aanwezig: Ellen Lammens, Voorzitter

Theo Francken, Burgemeester

Hugo Simoens, Davy Suffeleers, Tania Roskams, Geert Bovyn, An Wouters,
Schepenen

Raf De Canck, Pieter Verheyden, Tom De Winter - Pieters, Liesbeth Smeyers, Rina
Robben, Lim Vervueren, Pascale Alaerts, Ivan Vanderzeypen, Gilberte Muls,
Jeroen Verbinnen, Benny Van Goethem, Piet Ritzen, Martine Dierickx, Paul
Verbeek, Leden

Klaas Gutschoven, Algemeen directeur

Verontschuldigd: Jo Pierson, Walter Vangoïdsenhoven, Leden

Goedkeuring nieuwe rechtspositieregeling personeel gemeente en OCMW

Classificatiecode: 23 Inwendige organisatie van de diensten. Personeelssterkte

Feiten en context

Op 8 maart 2023 werd een nieuw rechtspositiebesluit gepubliceerd in het
Belgisch staatsblad. Dit nieuwe kaderbesluit geeft aan lokale besturen meer
vrijheid op het vlak van de regels inzake werving en selectie, salarissen, toelagen
en vergoedingen en het wijzigt ook de regels inzake verloven en afwezigheden.

Het BOC d.d. 03 mei 2024 waar de rechtspositieregeling besproken werd met de
vakbonden.

Het verslag van het BOC d.d. 3 mei 2024 met het protocol van akkoord.(bijlage)

Het CBS d.d. 06 mei 2024 hier werd de rechtspositieregeling besproken met de
opmerkingen van de vakbonden.

Het MAT d.d. 29 mei 2024 geeft positief advies over de nieuwe
rechtspositieregeling.

Juridische gronden

BVR RPR 20 Januari 2023

Het Decreet lokaal bestuur artikel 40 - 41 betreffende de bevoegdheden van de
gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn.

t_roeven in rustig groen

Advies commissie

De commissie beleidsdomeinen dd 11 juni 2024 gaf een gunstig advies over de nieuwe rechtspositieregeling van het gemeente en OCMW personeel.

Argumentatie

Het lokaal bestuur Lubbeek wenst haar rechtspositieregeling aan te passen om gebruik te maken van de opportuniteiten gecreëerd door het nieuwe BVR RPR en zich daarmee aan te passen aan de gewijzigde omstandigheden in de arbeidsmarkt.

Met de voorliggende wijzingen wenst het lokaal bestuur:

- Een dynamischer wervings- en selectiebeleid mogelijk te maken
 - o De mogelijkheid om algemene wervingsreserves aan te leggen
 - o Meer flexibiliteit in de samenstelling van selectiecommissies
 - o Meer mogelijkheden tot procedures met één selectietechniek
 - o Meer mogelijkheden voor 'permanente vacantverklaring'
- Bij aanwerving of bevordering betere financiële voorwaarden te kunnen aanbieden (zonder af te wijken van de bestaande salarisschalen)
 - o Onbeperkt ervaring uit de private sector kunnen overdragen
 - o 12 Jaar schaalanciënniteit kunnen overdragen bij aanwerving of bevordering
- Het GESCO statuut te regulariseren zodat de medewerkers binnen dit statuut niet langer uitgesloten zijn van bevordering of interne mobiliteit.
- De regels rond interne mobiliteit te versoepelen, met name bevordering mogelijk maken na 2 jaar bestuursanciënniteit en behoud van het resultaat van een capaciteitstest gedurende 5 jaar.
- De laatste nieuwe regels inzake verloven, afwezigheden en werkhervatting na ziekte op te nemen.
- De leesbaarheid en transparantie van de rechtspositieregeling te bevorderen door gehele tekst te herschrijven.

Na overleg met de vakbonden op 3 mei 2024 werden de volgende punten bijkomende onderzocht:

Worden door het bestuur weerhouden en zijn opgenomen in de aangepaste rechtspositieregeling:

Artikel 172: geldelijke anciënniteit onbeperkt laten meenemen uit de privé sector (nu beperkt tot 12 jaar)

Beide vakbonden vragen dat personeelsleden die reeds in dienst zijn en hierdoor benadeeld zouden worden, éénmalig een herziening van de geldelijke anciënniteit kunnen aanvragen. De budgetimpact hiervan zou beperkt zijn maar op deze manier waardeert men bestaande werknemers evenwaardig met nieuwe en wordt onnodige frustratie vermeden.

De administratie onderzocht de impact en bevestigt dat deze beperkt is en niet opweegt tegen het risico om het signaal te geven dat bestaande

ervaring minder gewaardeerd wordt dan nieuwe ervaring. De vraag wordt ingewilligd.

Artikel 233§2: het verschil tussen het publiek verlofstelsel (gemeente) en het privaat stelsel (OCMW)

De vakbonden vragen om voor alle personeelsleden het publiek stelsel toe te passen. Dit betekent een éénmalige kost maar levert daarna een jaarlijkse besparing van ongeveer 2% op. De budgetimpact is op de lange termijn positief.

Dit werd door de administratie bevestigd en de vraag wordt ingewilligd.

Worden door het bestuur NIET weerhouden en zijn NIET opgenomen in de aangepaste rechtspositieregeling:

Artikel 224§2: tweede pensioenpijler voor contractuele personeelsleden is momenteel 2,5%

Er wordt gevraagd om dit op te trekken naar 3%. ACOD geeft aan dat dit mogelijk kan gecompenseerd worden door een korting van 50% op de responsabiliseringsbijdrage.

Deze stelling kon niet bevestigd worden waardoor het voorstel niet weerhouden wordt.

Artikel 233§1: het verschil in verlof tussen verzorgenden (26 dagen) en alle andere personeelsleden (35 dagen)

Zowel ACOD en ACV zijn verrast dat het lokaal bestuur Lubbeek de kans niet grijpt om het verlofstelsel voor verzorgend personeel gelijk te trekken. Deze discriminatie binnen het eigen personeelsbestand is onbegrijpelijk. Binnen binnen één en dezelfde organisatie krijgen medewerkers die exact hetzelfde werk doen fundamenteel verschillende arbeidsvoorwaarden. De wettelijke beperking die hier vroeger op bestond is opgeheven. Doorheen de ganse RPR bespreking claimt Lubbeek haar positie op de arbeidsmarkt te willen optimaliseren. Het is onbegrijpelijk dat Lubbeek deze kans laat liggen. Temeer omdat het bestuur binnen deze doelgroep nu reeds worstelt met haar succes op de arbeidsmarkt. Heel wat andere besturen hebben reeds besloten het verlof gelijk te schakelen. Lubbeek zal haar positie op de arbeidsmarkt alleen maar verder verzwakken.

Het bestuur is van oordeel dat dit thema moet aangesneden worden in een breder debat over de arbeidsvoorwaarden van de doelgroep en bij uitbreiding de personeelsformatie. Een dergelijke diepgaande analyse kon binnen het tijdsbestek van de RPR herziening niet gemaakt worden. Een beslissing hierover wordt ten vroegste genomen na de gemeenteraadsverkiezingen van 2024.

Geen financiële gevolgen

Stemming

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit

Artikel 1. de rechtspositieregeling van gemeente en OCMW wordt goedgekeurd

Art 2. de rechtspositieregeling treedt in werking vanaf 1 juli 2024

t_roeven in rustig groen 

Art 3. de rechtspositieregeling wordt bekendgemaakt via de website, de raadpleegomgeving en via het intranet voor het personeel

Bijlage(n):

- *Rechtspositieregeling G&O 20240625.pdf*
- *Verslag BOC 3 mei 2024.pdf*

Namens de raad voor maatschappelijk welzijn:

De Algemeen directeur,
Klaas Gutschoven

De Voorzitter,
Ellen Lammens

Voor éénsluitend afschrift,
Lubbeek, 28 juni 2024

De Algemeen directeur,
Klaas Gutschoven

De Voorzitter,
Ellen Lammens

t_roeven in rustig groen 