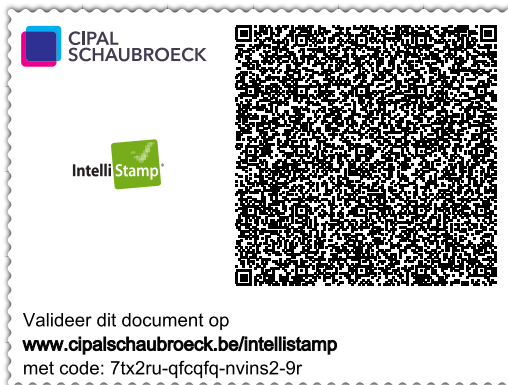


Uittreksel uit de notulen van het Vast Bureau



Dit document is digitaal ondertekend door

Algemeen Directeur
Els Persyn

Voorzitter van het Vast Bureau
Francis Benoit

Voor eensluidend afschrift



Zitting van 14 juli 2020.

Aanwezig:	Francis Benoit, Voorzitter van het Vast Bureau Ann Messelier, Johan Bossuyt, Jan Deprez, Leden Vast Bureau Els Persyn, Algemeen Directeur
Verontschuldigd:	Francis Watteeuw, Lid van het Vast Bureau Bram Deloof, Voorzitter van het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst

Voorwerp	Personeel - wijzigen rechtspositieregeling voor het personeel DLB art 186 §2 - goedkeuring
-----------------	---

Bevoegdheid en juridische grond

Het decreet lokaal bestuur (DLB) van 22 december 2017.
Het Besluit van de Vlaamse Regering (BVR) van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en latere wijzigingen.
De gemeenteraad van 22 december 2008 (en latere wijzigingen) stelde de rechtspositieregeling (RPR) vast voor het gemeentepersoneel.
Art 186 § 1 zegt dat de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van rechtswege van toepassing is op het personeelslid van het OCMW dat de gemeente bedient en dat een betrekking bekleedt die ook bestaat bij de gemeente.

De OCMW-raad van 16 september 2011 (en volgende) stelde de rechtspositieregelingen vast voor het OCMW-personeel van categorie 2 en 3, dit zijn de personeelsleden vermeld in artikel 186 § 2 van het DLB.

Het Vast Bureau is voortaan bevoegd voor de rechtspositieregeling ingevolge de delegatiebeslissing van de OCMW-raad van 25 april 2019.

Het sectoraal akkoord 2020 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen werd afgesloten op 8 april 2020. Op 29 mei 2020 verscheen de omzendbrief met toelichting bij dit akkoord.

Het koninklijk besluit van 5 mei 2019 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de thematische verloven, werd op 22 mei 2019 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Feiten, context en argumentatie

Er dringen zich een aantal wijzigingen op in de rechtspositieregeling.

1. Bevorderingsvoorwaarden

Om voor bevordering in aanmerking te komen, moeten de personeelsleden onder andere een minimale anciënniteit bezitten. Deze anciënniteit verschilt momenteel naargelang het niveau. Om alle personeelsleden gelijk te behandelen, wordt deze voorwaarde voor alle niveaus op drie jaar gebracht.

Artikel 107 wordt aangepast.

2. Sectoraal akkoord 2020

Het sectoraal akkoord 2020 omvat o.m. een koopkrachtverhoging van globaal 1,1% voor de personeelsleden van de lokale besturen. Het gaat hierbij zowel over VIA-personeelsleden als niet-VIA-personeelsleden.

Het sectoraal akkoord is duidelijk wat de afspraken rond koopkrachtverhoging betreft:

A. Verhoging maaltijdcheques of invoering/verhoging eco- en/of andere cheques

1. De personeelsleden van die besturen die op de datum van het afsluiten van dit sectoraal akkoord nog niet aan de maximale werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques zitten, ontvangen vanaf 1 januari 2020 een recurrente koopkrachtverhoging via een verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques tot het fiscaal maximum, met een maximum van 100 euro per VTE .
2. Daarnaast ontvangt elk personeelslid vanaf 1 januari 2020 een recurrente koopkrachtverhoging van 200 euro per VTE. Dat bedrag wordt toegekend, via een verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques, via de invoering of verhoging van een ecocheque, via de invoering van cultuur- of sportcheques, via de invoering van lokale handelaarsbonnen (cadeauchques), of door een combinatie van deze cheques.

B. Verhoging minimale bijdragevoet tweede pensioenpijler

Vanaf 1 januari 2020 wordt de sectoraal afgesproken minimale bijdragevoet tweede pensioenpijler van het contractueel personeel opgetrokken naar 2,5% (nu 1%) of een gelijkwaardige dekking voor besturen die niet werken met een bijdragevoet maar met een kloofdichting.

Om de verplichte verhoging van de maaltijdcheques met € 100/VTE/jaar (punt A.1.) te realiseren, wordt de werkgeversbijdrage tijdelijk, namelijk voor de periode 1/7/2020 tot en met 31/12/2020, verhoogd met 0,5 euro. Om de recurrente koopkrachtverhoging van € 200/VTE/jaar (punt A.2.) te realiseren wordt de werkgeversbijdrage verhoogd met 1,00 EUR/MTC. Als inhaalbeweging voor 2020 wordt een eenmalige ecocheque toegekend ter waarde van 100 euro/VTE.

Voor de wijziging van de waarde van de maaltijdcheques en de invoering van de eenmalige ecocheque wordt artikel 193 aangepast.

De bijdragevoet van de tweede pensioenpijler (punt B) wordt voor alle personeelsleden opgetrokken van 1% naar 3%. Deze bedroeg aanvankelijk:

- voor de contractuele gemeente- en OCMW-personeelsleden 1%,
- voor de personeelsleden van de gemeentelijke VIA-diensten 3%,

- voor de personeelsleden van de OCMW-VIA-diensten 2%.

Door het optrekken naar 3% bekomen alle personeelsleden een gelijke bijdragevoet. Voor de wijziging aan de bijdragevoet van de tweede pensioenpijler wordt in 'Titel VII. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen', 'Hoofdstuk IV. De andere toelagen' een nieuwe afdeling toegevoegd: 'Afdeling VI.'De tweede pensioenpijler'.

3. Werkloosheid wegens overmacht

Naar aanleiding van de COVID-19-pandemie werden personeelsleden werkloos wegens overmacht. Dergelijke periode van werkloosheid is van invloed op het betaald verlof: doordat het personeelslid geen loon ontvangt, bouwt hij voor de berekening van het betaald verlof geen rechten op. Door het gelijkstellen van de dagen werkloosheid met actieve dienst, behalve wat het recht op salaris betreft, behoudt het personeelslid de rechten op betaald verlof.

Artikel 205 wordt aangepast.

4. Invoeren 1/10^o loopbaanonderbreking en flexibilisering van de medische bijstand en ouderschapsverlof

De bestaande regeling inzake ouderschapsverlof wordt uitgebreid met de mogelijkheid om 1/10 loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof op te nemen. Dit kan aangevraagd worden onder de vorm van een halve dag per week of één dag om de 2 weken. Deze periode kan worden opgesplitst in een periode van 10 maanden of een veelvoud ervan. De vrije dag wordt opgenomen in overleg met en mits akkoord van het diensthoofd. De minimumbezetting van de dienst moet gewaarborgd blijven.

Bij opname van loopbaanonderbreking in het kader van medische bijstand (max. 12 maanden per patiënt) kan afgeweken worden van de minimum onderbrekingsperiode van 1 maand. Mits akkoord van de Algemeen Directeur kan dit ingekort worden tot 1 week, 2 weken of 3 weken. Als omwille van deze opsplitsing het saldo van de loopbaanonderbreking ikv medische bijstand minder bedraagt dan 4 weken, heeft het personeelslid recht om dit op te nemen zonder akkoord van het bestuur.

De artikelen 269 en 279 worden aangepast.

Financiële impact

Het lokaal bestuur Kuurne zal middelen krijgen die voortvloeien uit VIA4/VIA5.

Op dit ogenblik is het nog niet duidelijk hoeveel middelen we zullen krijgen.

Als we geen rekening houden met de middelen die ons zullen worden toebedeeld via de Vlaamse Overheid, zal de meerkost voor het lokaal bestuur (gemeente en OCMW) neerkomen op maximaal 65.071,58 EUR per jaar.

De nodige middelen zullen moeten worden voorzien bij de eerstvolgende aanpassing van de MJP.

Adviezen en visum

Het advies van het MAT van 4 juni 2020 betreffende:

- Personeelszaken - wijzigen bevorderingsvoorwaarden
- Personeelszaken - dienstactiviteit bij werkloosheid wegens overmacht
- Personeelszaken - invoeren 1/10^o loopbaanonderbreking en flexibilisering van de medische bijstand en het ouderschapsverlof

Het advies van het MAT van 1 juli 2020 betreffende

- Personeelszaken - sectoraal akkoord 2020

Het protocol van het Bijzonder Onderhandelingscomité van 2 juli 2020.

Visum financieel beheerder

Gunstig mits aanpassing visum VSM/2020/078 van Jurgen Vanoverberghe van 10-07-2020

Besluit

Artikel 1

Artikel 107 van de rechtspositieregeling wordt als volgt gewijzigd:

Titel II. De loopbaan

Hoofdstuk XII. De bevordering

Afdeling III. De algemene bevorderingsvoorwaarden per niveau en per rang

Artikel 107

Niveau A

De algemene voorwaarden voor bevordering zijn:

1° voor een graad van rang Ax, schalen A4a-A4b

- a) ten minste **3** jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van rang Av, schalen A1a-A3a of ten minste **3** jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van rang Bx, schalen B4-B5, of in beide niveaus samen;
- b) als de functie een beschermde titel betreft of een specialisatie die een diploma vereist, voldoen aan de diplomavereiste die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;
- c) niet het verbetertraject van de waarderingscyclus volgen;
- d) slagen voor de selectieprocedure.

2° voor een graad van rang Av, schalen A1a-A3a

- a) titularis zijn van een graad van niveau B of niveau C; ten minste **3** jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van niveau B of ten minste **3** jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van niveau C of in beide niveaus samen;
- b) als de functie een beschermde titel behelst of een specialisatie die een diploma vereist, voldoen aan de diplomavereiste die geldt bij aanwerving voor de functie;
- c) niet het verbetertraject van de waarderingscyclus volgen;
- d) slagen voor de selectieprocedure

Niveau B

De algemene voorwaarden voor een bevordering zijn:

1° voor een graad van rang Bx, schalen B4-B5

- a) ten minste **3** jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van rang Bv, schalen B1-B3;
- b) als de functie een beschermde titel betreft of een specialisatie die een diploma vereist, voldoen aan de diplomavereiste die geldt bij aanwerving voor de vacante functie
- c) niet het verbetertraject van de waarderingscyclus volgen;
- d) slagen voor de selectieprocedure.

2° voor een graad van rang Bv, schalen B1-B3

- a) ten minste **3** jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van rang Cv, schalen C1-C3 of ten minste **3** jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van rang Cx, schalen C4-C5 of ten minste **3** jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van Dx, schalen D4-D5 of in voormelde niveaus samen;
- b) als de functie een beschermde titel betreft of een specialisatie die een diploma vereist, voldoen aan de diplomavereiste die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;
- c) niet het verbetertraject van de waarderingscyclus volgen;
- d) slagen voor de selectieprocedure.

Artikel 2

In 'Titel VII. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen', 'Hoofdstuk IV. De andere toelagen' wordt toegevoegd:

Afdeling VI.'De tweede pensioenpijler

Artikel 186.3

Sedert 1 januari 2010 werd een tweede pensioenpijler opgericht voor de contractuele personeelsleden. Elke contractuele medewerker die in dienst is bij het bestuur (met uitzondering van onbetaalde afwezigheid) heeft recht op deze tweede pensioenpijler.

Met ingang van 1 januari 2020 bedraagt de pensioentoeelage 3% van het pensioengevend jaarloon.

Elk personeelslid wordt individueel aangesloten bij een groepsverzekering en ontvangt jaarlijks een pensioenfiche vanwege de verzekeraar, waarop aangeduid staat hoeveel er opgespaard is.

Artikel 3

Artikel 193 wordt als volgt gewijzigd:

Titel VII. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

Hoofdstuk VI. Sociale voordelen

Afdeling I. De maaltijdcheques

Artikel 193.

§6. Vanaf **1 januari 2020** bedraagt de waarde van één maaltijdcheque **7,00** euro. De werkgeversbijdrage bedraagt **5,90** euro.

Voor de periode van 1 juli 2020 tot en met 31 december 2020 wordt de werkgeversbijdrage verhoogd naar 6,40 euro waardoor de waarde van de maaltijdcheque tijdelijk 7,50 euro zal bedragen. Deze tijdelijke verhoging is een verplichte regularisatie voor de periode 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2020 (sectoraal akkoord 2020: verplichte verhoging met 100 euro/VTE).

Vermits maaltijdcheques niet met terugwerkende kracht kunnen worden toegekend, wordt er voor de periode 1 januari 2020 tot 30 juni 2020 een eenmalige correctie uitgevoerd via de uitgifte van een ecocheque ter waarde van 100 euro/VTE. (Recurrente koopkrachtverhoging van € 200/VTE/jaar).

Artikel 4

Artikel 205 wordt als volgt uitgebreid:

Titel VIII. Verloven en afwezigheden

Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

Artikel 205

De periode van deelname aan een georganiseerde werkonderbreking wordt gelijkgesteld met actieve dienst, behalve voor wat het recht op salaris betreft.

De periode van werkloosheid wegens overmacht wordt gelijkgesteld met actieve dienst, behalve voor wat het recht op salaris betreft.

Artikel 5

Artikelen 269 en 279 worden als volgt gewijzigd:

Titel VIII. Verloven en afwezigheden

Hoofdstuk Xbis andere bij wet en decreet geregelde verloven en dienstvrijstellingen:

II. Loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof

Artikel 269

§1. Om voor zijn kind te zorgen

- hetzij gedurende een periode van vier maanden de uitvoering van zijn arbeidsprestaties te schorsen zoals bedoeld bij artikel 100 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen; deze

periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in maanden;

- hetzij gedurende een periode van acht maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds verder te zetten in de vorm van een halftijdse vermindering zoals bedoeld in artikel 102 van voornoemde wet, wanneer hij voltijds is tewerkgesteld; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan;
- hetzij gedurende een periode van twintig maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds verder te zetten in de vorm van een vermindering met één vijfde zoals bedoeld in artikel 102 van voornoemde wet wanneer hij voltijds is tewerkgesteld; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan.
- **Het personeelslid kan gedurende een periode van 40 maanden de arbeidsprestaties deeltijds verder zetten in de vorm van een vermindering met één tiende wanneer het voltijds tewerkgesteld is en mits akkoord van het diensthoofd; deze periode kan in overleg met het diensthoofd genomen worden in een halve dag per week of één dag om de 2 weken; deze periode kan worden opgesplitst in periodes van 10 maanden of een veelvoud hiervan. Het diensthoofd waakt erover dat de minimumbezetting van de dienst ten allen tijde wordt gewaarborgd.**

§2. Het personeelslid heeft de mogelijkheid om bij het opnemen van zijn ouderschapsverlof gebruik te maken van de verschillende modaliteiten vermeld in §1. Bij een wijziging van opnamevorm moet rekening worden gehouden met het principe dat één maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan twee maanden halftijdse verderzetting van de arbeidsprestaties, gelijk is aan vijf maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde **en aan 10 maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één tiende.**

III. Loopbaanonderbreking in het kader van medische bijstand

III.1. Medische bijstand of verzorging van een zwaar gezins- of familielid
Artikel 279

§1. Het hier bedoelde recht op volledige schorsing van de arbeidsprestaties wordt beperkt tot maximum 12 maanden per patiënt.

De onderbrekingsperiodes kunnen enkel opgenomen worden met periodes van minimum 1 maand of maximum 3 maanden, aaneensluitend of niet, tot de maximumtermijn van 12 maanden bereikt is.

Afwijkend op §1, kan de minimumperiode van de volledige schorsing mits akkoord van de algemeen directeur worden ingekort tot hetzij een week, hetzij twee weken, hetzij drie weken. Wanneer het resterend deel door de opsplitsing van het voltijds verlof voor medische bijstand in weken minder dan 4 weken bedraagt, heeft het personeelslid het recht om dit saldo zonder akkoord van het bestuur op te nemen.

§2. Het hier bedoelde recht op vermindering van de arbeidsprestaties wordt beperkt tot maximum 24 maanden per patiënt.

De periodes van vermindering van arbeidsprestaties kunnen enkel opgenomen worden met periodes van minimum 1 maand of maximum 3 maanden, aaneensluitend of niet, tot de maximumtermijn van 24 maanden bereikt is.

Als we geen rekening houden met de middelen die ons zullen worden toebedeeld via de Vlaamse Overheid, zal de meerkost voor het OCMW neerkomen op maximaal 27.562,82 EUR per jaar.

De nodige middelen zullen moeten worden voorzien bij de eerstvolgende aanpassing van de MJP.

Artikel 7

Afschrift van huidige beslissing wordt aan de hogere overheid overgemaakt.

Aldus beslist in bovenvermelde zitting.

Algemeen Directeur,
(get.) Els Persyn

Voorzitter van het Vast Bureau,
(get.) Francis Benoit

Voor eensluidend afschrift

Algemeen Directeur

Voorzitter van het Vast Bureau

Els Persyn

Francis Benoit