

## UITTREKSEL UIT DE NOTULEN VAN HET VAST BUREAU

ZITTING VAN 06-03-2023

Aanwezig: Veerle Geerinckx, *voorzitter*  
Greta Lauwers, Dirk Van Roey, Dominique Van Haesendonck, Tim Borteel, *leden*  
Joeri Van den Brande, *voorzitter BCSD/lid*  
Kathleen Goovaerts, *algemeen directeur*  
Jocelyn Bruggeman,

AANPASSINGEN RECHTSPOSITIEREGELING PERSONEEL GEMEENTE OCMW  
EN RECHTSPOSITIEREGELING OCMW ZEMST WOONZORGCENTRUM  
RELEGHEM EN AANVERWANTE INSTELLINGEN EN DIENSTENCHEQUES

Het vast bureau,

### **Voorgeschiedenis**

- Het vast bureau stelde op 13 december 2021 de rechtspositieregeling van personeel OCMW Zemst woonzorgcentrum Releghem en aanverwante instellingen en dienstencheques vast.
- Het college ging op 21 november 2023 principieel akkoord met het voorstel tot wijzigen van de rechtspositieregeling inzake vakantie bij langdurige ziekte.
- Het college ging op 13 februari 2023 principieel akkoord met het voorstel tot wijzigen van de rechtspositieregeling inzake aanpassing loonschalen.

### **Feiten/context**

- Het overleg met de representatieve vakorganisaties op 16 februari 2023 levert geen opmerkingen op.
- De protocollen 2023/01 werd voor akkoord ondertekend.

### **Juridische grond**

- Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur.
- Het besluit van de gemeenteraad van 26 oktober 2016 delegatie bevoegdheden personeelsaangelegenheden aan het college.
- Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 21 februari 2019 delegatie bevoegdheden personeelsaangelegenheden aan het vast bureau.
- Het 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 het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.
- Het 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.

### **Motivering**

- Om in de toekomst marktconforme lonen te kunnen bieden is het noodzakelijk om ook de loonschalen vanaf A5a tot en met A10b toe te voegen aan de rechtspositieregeling personeel gemeente en ocmw. Bijgevolg dringen een aantal tekstuele aanpassingen aan de rechtspositieregeling personeel gemeente en ocmw zich op.

- De salariscgrenzen van algemeen directeur en financieel directeur dienen geactualiseerd te worden.
- Momenteel worden, door het uitdoofbeleid van het private stelsel in het OCMW, in het bestuur nog twee vakantiestelsels gehanteerd. Het invoeren van artikel 240 bis brengt een grote ongelijkheid met zich mee, waar contractuele personeelsleden in het private stelsel de niet opgenomen vakantiedagen uitbetaald krijgen en de contractuelen en statutairen in het openbare stelsel deze vakantiedagen onherroepelijk kwijt zijn. Bovendien is dit artikel in strijd met de Europese Arbeidstijdenrichtlijn en bleek uit rechtspraak in het verleden in verschillende lidstaten dat de Europese regelgeving kan ingeroepen worden tegen regionale beslissingen. Het is dus wenselijk om dit artikel aan te passen met de Europese richtlijn in het achterhoofd.
- Uit het advies van Cipa Schaubroeck blijkt dat de huidige rechtspositieregeling nog tegenstrijdigheden bevat inzake de formulering van de wettelijke en bijkomende vakantiedagen. Deze tegenstrijdigheid wordt verwijderd. In het publieke stelsel wordt geen onderscheid gemaakt tussen wettelijke-, bijkomende- en anciënniteitsvakantiedagen.

#### **Budgettaire impact**

- Geen.

#### **Besluit:**

**Artikel 1.** Het vast bureau besluit de rechtspositieregeling personeel gemeente en ocmw als volgt aan te passen:

- Hoofdstuk XI De functionele loopbaan wordt als volgt aangepast:
  - Afdeling II De functionele loopbanen per niveau,
    - Toevoegen: 3<sup>o</sup> voor de graden van rang Ay: A5a-A5b: van A5a naar A5b na 9 jaar schaalanciënniteit in A5a en een gunstig evaluatieresultaat.
- Hoofdstuk XXX De bevordering wordt als volgt aangepast:
  - Afdeling III. De algemene (als niet geïntegreerd met specifieke) bevorderingsvoorwaarden per niveau en per rang:
    - Art. 131. De algemene voorwaarden voor bevordering zijn:
      - Toevoegen bij derde lid: rang Ay en A5a-A5b
- Titel VI Het salaris wordt als volgt aangepast:
  - Hoofdstuk III. Bijzondere bepalingen:
    - Art. 175 eerste en tweede lid wordt aangepast naar:
    - Art. 175. De salarisschaal van de algemeen directeur wordt vastgesteld tussen het volgende minimum 45.040,72 euro en maximum 66.308,26 euro en wordt gespreid over 15 jaar. De salarisschaal van de financieel directeur wordt vastgesteld tussen het volgende minimum 42.429,66 euro en maximum 62.464,30 euro en wordt gespreid over 15 jaar.
- Hoofdstuk V Het ziekteverlof wordt als volgt aangepast:
  - Art. 240 bis schrappen en vervangen door: Indien het personeelslid niet de minimumperiode van jaarlijkse vakantie waarop men volgens de Europese Arbeidstijdenrichtlijn recht heeft, met name 4 weken (20 vakantiedagen in het vijfdagenstelsel), kon opnemen als gevolg van een langdurige ziekte, kunnen de resterende dagen na aftrek van de reeds opgenomen vakantiedagen worden overgedragen tot 15 maanden na afloop van het vakantiejaar. Het recht op overdracht van verlof zoals omschreven in artikel 229 blijft daar bovenop bestaan.

- Titel VIII. Verloven en afwezigheden wordt aangepast
  - Hoofdstuk II De jaarlijkse vakantiedagen:
    - Art. 226:
      - Art 226§1 de eerste zin van de tweede alinea aanpassen als volgt: Verloven en deeltijdse tewerkstellingen die volledig meetellen voor de opbouw van anciënniteitsperiodes die recht kunnen geven op extra (anciënniteits-)vakantiedagen zijn:..
      - Schrappen van het onderscheid tussen wettelijke en bijkomende vakantiedagen:
        - Art. 226§4 schrappen: Bij opname van vakantie worden eerst de 20 wettelijke vakantiedagen opgenomen en vervolgens, na uitputting van de wettelijke dagen, de bijkomende vakantiedagen.
    - Art. 227: de eerste zin aanpassen als volgt: De vakantiedagen worden opgebouwd op basis van effectieve prestaties in het lopende jaar.

**Art. 2.** Het vast bureau besluit aan bijlage II van de rechtspositieregeling personeel gemeente en ocmw Zemst met de niveau's en graden het niveau A5a-A5b en de rang Ay toe te voegen.

**Art. 3.** Het vast bureau besluit aan bijlage III van de rechtspositieregeling personeel gemeente en ocmw Zemst met de uitgewerkte salarisschalen de loonschalen A5a-A5b, A6a-A6b, A7a-A7a, A8a-A8b, A9a-A9b en A10a-A10b toe te voegen.

**Art. 4.** Het vast bureau besluit de rechtspositieregeling personeel OCMW Zemst woonzorgcentrum Releghem en aanverwante instellingen en dienstencheques als volgt aan te passen:

- Art.221 bis schrappen en vervangen door: Indien het personeelslid niet de minimumperiode van jaarlijkse vakantie waarop men volgens de Europese Arbeidstijdenrichtlijn recht heeft, met name 4 weken (20 vakantiedagen in het vijfdagenstelsel), kon opnemen als gevolg van een langdurige ziekte, kunnen de resterende dagen na aftrek van de reeds opgenomen vakantiedagen worden overgedragen tot 15 maanden na afloop van het vakantiejaar. Het recht op overdracht van verlof zoals omschreven in artikel 229 blijft daar bovenop bestaan.
- Schrappen van het onderscheid tussen wettelijke en bijkomende vakantiedagen:
- Art. 207§4 schrappen: Bij opname van vakantie worden eerst de 20 wettelijke vakantiedagen opgenomen en vervolgens, na uitputting van de wettelijke dagen, de bijkomende vakantiedagen.
- Art. 208 de eerste zin aanpassen als volgt: De vakantiedagen worden opgebouwd op basis van effectieve prestaties in het lopende jaar.

Namens het vast bureau,

De algemeen directeur,

De voorzitter,



Jocelyn Bruggeman



Veerle Geerinckx