

Aanwezig: Myriam Debergh, Voorzitter van de Raad voor maatschappelijk welzijn
Rita Demare, Burgemeester
Frederik Sap, Rik Vanwildemeersch, Julie Misplon, Schepenen
Dimitri Carpentier, Toegevoegd schepen (Voorzitter BCSD)
Gabriel Deruyter, Lies Colpaert, Tomas De Meyer, Kristof Pillaert, Jan Lokere, Arne De
Brabandere, Liesbet Casteleyn, Lode Vandenbussche, Frederik Demeyere, Els Werbrouck,
Stien Gevaert, Johan Vanneste, Pascal Maes, Chiron Potié, OCMW-raadsleden
Filip Van Eeckhout, Adjunct-algemeen directeur
Rik Dekens, Algemeen directeur

Verontschuldigd: Ilse Coghe, OCMW-raadslid

DE RAAD:**Wijziging van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel**

Gelet op de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel, zoals vastgesteld bij raadsbeslissing dd. 18/04/2017 en wijzigende raadsbeslissingen;

Gelet op het decreet lokaal bestuur dd. 22 december 2017 in het bijzonder artikel 186 §1, 2, 3 en 4;

Gelet op de raadsbeslissing van heden, tot vaststelling van het organogram voor gemeente en OCMW tot en met 2023;

Gelet op de toelichting van voormelde beslissing;

Gelet op 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;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering dd. 29/01/2021 tot wijziging van artikel 136 en 209 van 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 tot wijziging van artikel 99 van het bovenstaand besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 (inzake de uitbreiding van het geboorteverlof);

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering dd. 12 maart 2021 houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en tot wijziging van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de provincies (pleegzorgverlof en pleegouderverlof);

Gelet op de besprekingen in het managementteam dd. 26/03/2021;

Gelet op het protocol en de notulen van de vergadering van het bijzonder onderhandelingscomité dd. 23/04/2021;

Gelet op het visum van de financieel directeur van 17 mei 2021;

BESLUIT: éénparig

Artikel 1: Artikel 9 wordt aangevuld met een §3.

§3 De aanstellende overheid stelt bij de vacant verklaring vast of de kandidaten moeten beschikken over relevante beroepservaring, dit in overeenstemming met de functiebeschrijving. De OCMW-raad geeft hiertoe mandaat aan het vast bureau.

De relevante beroepservaring, geeft, nadat zij is bewezen, aanleiding:

- Hetzij tot geldelijke valorisatie in toepassing van artikel 135§2
- Hetzij tot volledige geldelijke valorisatie (ook de schaalanciënniteit) in toepassing van artikel 135§1

Deze omschrijving wordt vermeld in het vacaturebericht.

Art. 2: In **afdeling 5** worden onderstaande artikelen geschrapt:

Artikel 27

Artikel 28

Artikel 29

Art. 3: **Afdeling 6** wordt geschrapt.

Art. 4: **Artikelen 66 tot en met 71** worden gewijzigd als volgt:

Artikel 67

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor niveau A:

Voor de graden van rang Av:

A1a-A1b-A2a:

- Van A1a naar A1b na vier jaar schaalanciënniteit in A1a en geen ongunstig evaluatieresultaat;
- Van A1b naar A2a na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A1b en geen ongunstig evaluatieresultaat;

Artikel 68

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor niveau B:

Voor de graden van rang Bv:

B1-B2-B3:

- Van B1 naar B2 na vier jaar schaalanciënniteit in en geen ongunstig evaluatieresultaat;
- van B2 naar B3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

BV1-BV2-BV3:

Voor de verpleegkundige en de paramedicus in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling met een diploma van professionele bachelor of een daarmee gelijkgesteld diploma dat toegang geeft tot niveau B

- van BV1 naar BV2 na vier jaar schaalanciënniteit in BV1 en geen ongunstig evaluatieresultaat;
- van BV2 naar BV3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in BV1 en BV2 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

Voor de graden van rang Bx:

B4-B5:

van B4 naar B5 na negen jaar schaalanciënniteit in B4 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

Artikel 69

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor niveau C:

Voor een graad van rang Cv:

C1-C2-C3:

- Van C1 naar C2 na vier jaar schaalanciënniteit in C1 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

b) Van C2 naar C3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

C1-C2: voor de graad van verzorgende

Van C1 naar C2 na vier jaar schaalanciënniteit in C1 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

C3-C4: voor de gediplomeerd of gebrevetteerd verpleegkundige

Van C3 naar C4 na negen jaar schaalanciënniteit in C3 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

Artikel 70

De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen voor niveau D zijn:

Voor een graad van rang Dv:

D1-D2-D3:

a) van D1 naar D2 na vier jaar schaalanciënniteit in D1 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

b) van D2 naar D3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

Artikel 71

De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen voor niveau E zijn:

Voor een graad van rang Ev:

E1-E2-E3:

a) van E1 naar E2 na vier jaar schaalanciënniteit in D1 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

b) van E2 naar E3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

Art. 5: **Artikel 120** wordt geschrapt.

Art. 6: **Artikel 137** wordt vervangen als volgt:

Artikel 137

§1 Voor de betrekkingen, waarvoor bij de vacant verklaring is aangetoond, hetzij via de lijst van de knelpuntenberoepen, hetzij door tekorten op de arbeidsmarkt die kunnen worden aangetoond op het moment van de vacant verklaring, dat het om moeilijk rekruteerbare functies gaat, worden de diensten met volledige of onvolledige prestaties in de privésector of als zelfstandige volledig in aanmerking genomen, op voorwaarde dat die beroepservaring relevant is voor de uitoefening van de functie.

Voormelde diensten geven recht op schaalanciënniteit indien aan de voorwaarden van artikel 63§3 is voldaan.

§2 De diensten met volledige of onvolledige prestaties in de privésector of als zelfstandige worden volledig in aanmerking genomen voor wat betreft de bepaling van de geldelijke anciënniteit op voorwaarde dat die beroepservaring relevant is voor de uitoefening van de functie.

§3 De relevante beroepservaring wordt door de algemeen directeur beoordeeld op basis van een vergelijking van die diensten met de voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken van de diensten. Dit kan door:

- Attesten van de vorige werkgever
- De functiebeschrijving van de vroegere functie(s)
- Eventuele evaluaties
- Eventuele attesten aanvullende vorming

De geldelijke anciënniteit die op die manier verkregen wordt, blijft behouden voor het verdere verloop van de loopbaan, ook indien het personeelslid wordt bevorderd.

Art. 7: §1 In Titel 9. Verloven en afwezigheden, wordt de hoofding van Hoofdstuk 4. vervangen als volgt:

Hoofdstuk 4. Bevallingsverlof, vaderschapsverlof en opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof.

§2 Artikel 201 wordt vervangen als volgt:

Artikel 201

§1 Het statutair personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Het opvangverlof bedraagt zes weken per personeelslid. Dat verlof verhoogt met twee weken voor een adoptieouder of pleegvoogd en, voor beide adoptieouders of pleegvoogden samen:

- Met drie weken vanaf 1 januari 2023
- Met vier weken vanaf 1 januari 2025
- Met vijf weken vanaf 1 januari 2027

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als beide ouders het kind adopteren of pleegvoogd worden.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind aan een van volgende voorwaarden voldoet:

- Het heeft een lichamelijke of een geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%
- Het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag
- Het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;

De maximumduur van het opvangverlof wordt per personeelslid met twee weken verlengd bij de gelijktijdige adoptie of pleegvoogdij van meerdere minderjarige kinderen.

Als maar een van de samenwonende partners het kind adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, heeft alleen die persoon recht op verlof.

§2 Tijdens het opvangverlof behoudt het statutaire personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris.

Het verlof begint twee maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

In het kader van een interlandelijke adoptie kan het opvangverlof ook de periode bestrijken die vooraf gaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, als die voorafgaande periode niet meer bedraagt dan 4 weken en als ze wordt besteed aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind.

§3 Er wordt een **afdeling 4 ingevoegd** en **artikel 202 wordt vervangen** als volgt:

Afdeling 4 - het pleegzorgverlof

Artikel 202

§1 Het statutair personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof.

§2 Voor deze dagen pleegzorgverlof heeft het statutaire personeelslid recht op 82% van het brutosalaris.

§4 Er wordt een **afdeling 5 en een artikel 202 bis ingevoegd**.

Afdeling 5 – Pleegouderverlof

Artikel 202 bis

§1 In geval van langdurige pleegzorg, heeft het statutaire personeelslid dat pleegzorger is, een eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes weken voor de zorg van het pleegkind.

* Langdurige pleegzorg is de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het pleegkind voor minstens 6 maanden in hetzelfde pleeggezin zal verblijven.

Het pleegouderverlof van zes weken van het statutaire personeelslid verhoogt met twee weken voor een pleegouder en, voor beide pleegouders samen:

- Met drie weken vanaf 1 januari 2023
- Met vier weken vanaf 1 januari 2025
- Met vijf weken vanaf 1 januari 2027

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beiden zijn aangesteld als pleegouder van het gezin.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind aan een van volgende voorwaarden voldoet:

- Het heeft een lichamelijke of een geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%
- Het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag
- Het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;

Het verlof begint twee maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

§2 Tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof, heeft het personeelslid recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutair personeelslid recht op 82% van het brutosalaris.

Art. 8: In **artikel 220** wordt onderstaande rubriek vervangen als volgt:

2° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer	15 werkdagen (4 werkdagen betaald door het bestuur voor contractueel personeel, 11 dagen ten laste van de mutualiteit) – op te nemen binnen een periode van 4 maanden na de bevalling. Gestaafd door een uittreksel uit de geboorteakte van het kind, waaruit blijkt dat de afstamming van de vader tav het kind vaststaat.
--	--

Art. 9: In **bijlage 2** – aanvullende aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden worden onderstaande wijzigingen aangebracht:

§1 De graad Bestuurssecretaris financiële dienst wordt geschrapt.

§2 De graad Administratief medewerker OCMW wordt geschrapt.

§3 De graad technisch assistent onderhoud gebouwen wordt geschrapt.

§4 De graden logistieke hulp, poetsvrouw, keukenhulp, chauffeur dagverzorgingscentrum en ongeschoold arbeider, worden geschrapt.

§5 Bijlage 2 - aanvullende aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, wordt aangevuld als volgt:

Hoofdmedewerker administratie dienstenhuis (Cx) - bevorderingsvoorwaarden

Over 4 jaar graadanciënniteit in de graad Cv beschikken en tewerkgesteld zijn als administratief medewerker bij het dienstehuis.

Art. 10: Bijlage 3 wordt geschrapt.

Aldus gedaan in zitting van 31 mei 2021.

Algemeen directeur,
(get.) Rik Dekens.

Voorzitter van de Raad voor maatschappelijk welzijn,
(get.) Myriam Debergh.

VOOR EENSLUIDEND AFSCHRIFT,

Algemeen directeur,
Rik Dekens.

Voorzitter van de Raad voor
maatschappelijk welzijn,
Myriam Debergh.

