

Zitting OCMW-raad van 19 juni 2025

Aanwezig: Els Werbrouck, Voorzitter van de Raad voor maatschappelijk welzijn
Kristof Pillaert, Burgemeester
Frederik Demeyere, Eerste schepen (Voorzitter BCSD)
Jan Lokere, Arne De Brabandere, Tomas De Meyer, Lies Colpaert, Schepenen
Myriam Debergh, Frederik Sap, Liesbet Casteleyn, Julie Misplon, Dimitri Carpentier, Johan Vanneste, Pascal Maes, Chiron Potié, Sandra Meersseman, Pieter Declercq, Conny Bogaert, Lies Vercruysse, Alexander Vandemaele, OCMW-raadsleden
Filip Van Eeckhout, Algemeen directeur

Verontschuldigd: Lieve Bruwier, OCMW-raadslid

DE RAAD

Besluit:

In openbare zitting:

1 Goedkeuren verslag vorige zitting

Regelgeving

Gelet op artikel 74 van het Decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017;

Feiten en context

Gelet op het verslag van de vorige zitting in bijlage;

BESLIST: éénparig

Het verslag van de vorige zitting wordt goedgekeurd.

2 Vaststellen 6e aanpassing meerjarenplan 2020-2025 - aandeel OCMW

Regelgeving

De raad voor maatschappelijk welzijn stelt het deel van de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 van het OCMW vast.

Gelet op het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017, inzonderheid artikelen 249 tot en met 256 en de artikelen 273 en 274;

Gelet op het Besluit van de Vlaamse regering van 30 maart 2018 over de beleids- en beheerscyclus van de lokale besturen, het laatst gewijzigd bij besluit van de Vlaamse regering van 7 september 2018 tot wijziging van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse regering van 30 maart 2018 over de beleids- en beheerscyclus van de lokale besturen;

Gelet op het Ministerieel besluit van 26 juni 2018 tot vaststelling van de modellen en de nadere voorschriften van de beleidsrapporten, de rekeningenstelsels en de digitale rapportering van de beleids- en beheerscyclus van de lokale besturen, het laatst gewijzigd bij ministerieel besluit van 12 september 2018 tot wijziging van diverse bepalingen van het ministerieel besluit van 26 juni 2018 tot vaststelling van de modellen en de nadere voorschriften van de beleidsrapporten, de rekeningenstelsels en de digitale rapportering van de beleids- en beheerscyclus van de lokale besturen;

Gelet op de Omzendbrief KB/ABB-2020/3 van 18 september 2020 over de aanpassing van de meerjarenplannen 2020-2025 van de lokale en provinciale besturen volgens de beleids- en beheerscyclus;

Feiten en context

Gelet op het gunstig advies van het managementteam van 22 mei 2025;

Overwegende dat het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 oplossingen aanreikt om een echt geïntegreerd lokaal sociaal beleid mogelijk te maken, met respect voor de verschillende rechtspersonen, die erbij betrokken zijn. Daaruit volgt dat de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn (OCMW) een gezamenlijk meerjarenplan opstellen, dat door beide raden wordt vastgesteld;

Op die manier kan een geïntegreerd lokaal sociaal beleid maximaal worden gerealiseerd: beide rechtspersonen hebben samen één doelstellingenboom, waarbij de doelstellingen van het OCMW en die van de gemeente vervlochten zijn. Omdat de gemeente en het OCMW een geïntegreerd meerjarenplan maken, wordt het financiële evenwicht voor die twee besturen als één geheel gepresenteerd en beoordeeld.

Omdat elke rechtspersoon voor de eigen verplichtingen en verbintenissen blijft instaan, blijft in het meerjarenplan een duidelijk onderscheid bestaan tussen de kredieten van de gemeente en die van het OCMW. Dat komt tot uiting in het schema met het overzicht van de kredieten (schema M3), waarin de kredieten voor de gemeente en het OCMW apart worden opgenomen.

Het vroegere jaarlijkse budget is voortaan geïntegreerd in het meerjarenplan. De ramingen, die het bestuur in het meerjarenplan 2020-2025 inschrijft voor de exploitatie, de investeringen en de financiering, omvatten ook de kredieten voor dat jaar. In het meerjarenplan van de gemeente en het OCMW worden afzonderlijke kredieten per rechtspersoon ingeschreven. De gemeente en het OCMW blijven immers twee afzonderlijke budgettaire entiteiten. De kredieten worden duidelijk toegewezen aan elke rechtspersoon afzonderlijk, ook al wordt het beleid van beide als één geheel voorgesteld.

De vaststelling van het meerjarenplanaanpassing behoort tot de voorbehouden bevoegdheden van de raad.

De gemeente en het OCMW hebben een geïntegreerd meerjarenplan maar hebben wel nog hun eigen bevoegdheid voor de vaststelling ervan. Zowel de gemeenteraad als de raad voor maatschappelijk welzijn moet eerst zijn eigen deel van het meerjarenplan vaststellen. Daarna kan de gemeenteraad het deel van het meerjarenplan dat de raad voor maatschappelijk welzijn heeft vastgesteld, goedkeuren, waardoor het meerjarenplan definitief is vastgesteld.

De goedkeuring van de gemeenteraad is nodig omdat de gemeente de financiële gevolgen moet dragen van de keuzes die de raad voor maatschappelijk welzijn maakt.

Het ontwerp van de meerjarenplanaanpassing bevat volgende documenten:

- Strategische nota
- Financiële nota
 - Het financiële doelstellingenplan (M1);
 - De staat van het financieel evenwicht (M2);
 - Het overzicht van de kredieten (M3).
- Toelichting
 - Het overzicht ontvangsten en uitgaven naar functionele aard (T1);
 - Het overzicht ontvangsten en uitgaven naar economische aard (T2);
 - Investeringsprojecten - per prioritaire actie (T3);
 - Het overzicht van de financiële schulden (T4);
 - Het overzicht van de financiële risico's
 - Het overzicht van de grondslagen en assumpties;
 - Verwijzing naar de plaats waar bijkomende documentatie beschikbaar is.

Beraadslaging

Schepen Tomas De Meyer licht het agendapunt toe.

“In deze aanpassing worden enkel de kredieten van het lopende boekjaar - 2025 - vastgesteld. De vaststelling van de kredieten voor 2026 gebeurt met de vaststelling van het initieel meerjarenplan 2026-2031. Ter gelegenheid van deze meerjarenplanaanpassing werden eveneens de ramingen van boekjaren 2026 en 2027 jaren bijgestuurd in geval van belangrijke inhoudelijke wijzigingen.

De staat van het financieel evenwicht, het overzicht van de ontvangsten en uitgaven volgens hun economische aard en het overzicht van de evolutie van de financiële schulden moeten altijd de financiële consequenties voor ten minste 3 toekomstige

boekjaren beschrijven.

Voor een meer uitgebreide toelichting wordt verwezen naar het verslag van de gemeenteraad.”

BESLIST: éénparig

Artikel 1: De raad voor maatschappelijk welzijn stelt de 6e aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 van het OCMW vast.

Art. 2: De kredieten van het OCMW voor boekjaren 2025 (Schema M3) worden vastgesteld.

	2025	
	Uitgaven	Ontvangsten
Kredieten OCMW HOOGLEDE		
Exploitatie	16.418.291	14.721.895
Investeringsen	5.517.019	38.771
Financiering	915.742	3.400.000
<i>Leningen en leasings</i>	<i>915.742</i>	<i>3.400.000</i>
<i>Toegestane leningen en betalingsuitstel</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Overige financieringstransacties</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

Art. 3: De geconsolideerde resultaten worden als volgt vastgesteld:

	2025
Geconsolideerd budgettair resultaat van het boekjaar	-3.857.222
Geconsolideerd gecumuleerd budgettair resultaat vorig boekjaar	4.973.155
Geconsolideerd gecumuleerd budgettair resultaat	1.115.932
Geconsolideerde onbeschikbare gelden	1.045.895
Geconsolideerd beschikbaar budgettair resultaat	70.037
Geconsolideerde autofinancieringsmarge	705.413

3 Rapportering organisatiebeheersing 2024

Regelgeving

Gelet op artikel 171 §1 van het decreet over het lokaal bestuur dat bepaalt dat de algemeen directeur instaat voor het organisatiebeheersingssysteem, overeenkomstig artikel 217 tot en met 220 van het decreet over het lokaal bestuur;

Gelet op artikel 219 van het decreet over het lokaal bestuur dat bepaalt dat het organisatiebeheersingssysteem wordt vastgesteld door de algemeen directeur, na overleg met het managementteam;

Feiten en context

Overwegende dat het algemene kader van het organisatiebeheersingssysteem en de elementen daarin die raken aan de rol en de bevoegdheden van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn onderworpen zijn aan de goedkeuring van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn;

Overwegende dat de algemeen directeur jaarlijks rapporteert aan het college van burgemeester en schepenen, de gemeenteraad, de raad voor maatschappelijk welzijn en het vast bureau over de organisatiebeheersing;

Overwegende dat die rapportering jaarlijks gebeurt uiterlijk voor 30 juni van het daaropvolgend jaar;

Gelet op de gemeenteraadsbeslissing van 22 januari 2024 waarbij het charter organisatiebeheersing van het gemeente- en OCMW-bestuur van Hooglede wordt goedgekeurd met beschrijving van het kader voor de aanpak van organisatiebeheersing;

Gelet op het rapport organisatiebeheersing over het jaar 2024 zoals opgenomen in bijlage;

Gelet op de vaststelling door het managementteam in zitting van 22 mei 2025 van het rapport organisatiebeheersing over het jaar 2024;

Gelet op de kennisname door het vast bureau in zitting van 4 juni 2025 van het rapport organisatiebeheersing over het jaar 2024;

BESLIST: éénparig

Enig artikel: Het rapport organisatiebeheersing over het jaar 2024 wordt goedgekeurd.

4 Klachtenrapportering 2024

Regelgeving

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, in het bijzonder Titel 6 – Hoofdstuk 1: Klachtenbehandeling;

Feiten en context

Overwegende dat de raad voor maatschappelijk welzijn bij reglement een systeem van klachtenbehandeling dient te organiseren;

Overwegende dat de algemeen directeur jaarlijks rapporteert aan de raad voor maatschappelijk welzijn over de klachten ingediend tegen het OCMW;

Gelet op het klachtenreglement zoals goedgekeurd in de raad voor maatschappelijk welzijn van 25 maart 2024;

Overwegende dat een klacht een uiting is van onvrede of ongenoegen met een behandeling die door de gebruiker van de dienstverlening van het lokaal bestuur Hooglede als onjuist wordt ervaren of wanneer een afspraak niet wordt nagekomen;

Overwegende dat voor klachten die onmiddellijk oplosbaar zijn, de klachtenprocedure niet in gang wordt gezet;

Gelet op het overzicht in bijlage van de ontvangen klachten, met vermelding van datum van ontvangst, onderwerp en omschrijving van de klacht en de manier waarop de klacht werd behandeld;

BESLIST: éénparig

Enig artikel: De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de klachtenrapportering over het jaar 2024.

5 Rapporten auditopdrachten 'Toekomstbestendige HR-aanpak' en 'Aanpak organisatiebeheersing'

Regelgeving

Gelet op de artikel 221 tot en met 224 van het Decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017;

Gelet op artikel III.115 van het Bestuursdecreet van 7 december 2018:

Gelet op artikel 221 van het Decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017 dat bepaalt: Audit Vlaanderen bezorgt de verslagen van de audits aan de voorzitter van de gemeenteraad of de raad voor maatschappelijk welzijn, die ze bezorgt aan de leden van de gemeenteraad of de raad voor maatschappelijk welzijn;

Feiten en context

Gelet op het rapport 'Thema-audit Toekomstbestendige HR-aanpak' (auditopdracht 2406 034) en het rapport 'Beoordeling aanpak organisatiebeheersing' (auditopdracht 2406 034-OB) zoals opgenomen in bijlage;

Beraadslaging

Schepen Tomas De Meyer verstrekt de toelichting bij het agendapunt: “Het gaat om een audit uitgevoerd door Audit Vlaanderen in de periode december 2024 -januari 2025 waarin het HR-beleid onder de loep genomen werd en waaraan de stakeholders van het HR-beleid hebben aan meegewerkt in het kader van een pilootproject.”

BESLIST: éénparig

Enig artikel: Er wordt kennis genomen van het rapport 'Thema-audit Toekomstbestendige HR-aanpak' en het rapport 'Beoordeling aanpak organisatiebeheersing'.

6 Wijziging van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel

Regelgeving

Gelet op artikel 171 §4, 2° van het Decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017 dat bepaalt dat de algemeen directeur in overleg met het managementteam zorgt voor de opmaak van het voorontwerp van de rechtspositieregeling van het personeel;

Gelet op artikel 186, §2, §3 en §4 van het Decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017 dat bepaalt:

Gelet op 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;

Gelet op het Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen;

Gelet op de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel, zoals vastgesteld bij gemeenteraadsbeslissing van 18 april 2017 en wijzigende raadsbeslissingen;

Feiten en context

Overwegende dat op 20 januari 2023 het Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen werd goedgekeurd;

Overwegende dat dit nieuwe rechtspositiebesluit geen onmiddellijke wijziging aan de rechtspositieregeling opdringt: met andere woorden dat de huidige rechtspositieregelingen binnen het bestuur blijven gelden, zelfs als ze ingaan tegen de bepalingen in het nieuwe rechtspositiebesluit, maar dat, zodra het bestuur wijzigingen aanbrengt aan de rechtspositieregeling, deze wel conform het nieuwe rechtspositiebesluit dienen te zijn;

Overwegende dat met het Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 de lokale besturen een grotere mate van autonomie krijgen bij de opmaak van de lokale rechtspositieregeling;

Gelet op het voorstel tot wijziging van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel, zoals gevoegd in bijlage;

Gelet op de besprekingen in het managementteam van 22 mei 2025;

Gelet op het syndicaal overleg op 3 juni 2025 waarin volgende opmerkingen werden besproken:

- **Salaris jobstudenten**
Vraag van ACV om extralegale voordelen te voorzien voor jobstudenten (bijvoorbeeld fietsvergoeding, maaltijdcheques,...)
Het bestuur wenst hier niet op in te gaan.
- **Personeelsformatie**
Vraag van ACV en ACOD tot opwaardering E-niveau. Er wordt gevraagd om op korte termijn een opschaling naar D te bewerkstelligen en dit mee te nemen in de meerjarenbegroting.
Het bestuur wenst hier niet in mee te gaan wegens de grote financiële weerslag (veel personeelsleden op E-niveau).
- **Procedures voor de invulling van de betrekkingen**
Vraag van ACV om toe te voegen dat bij een aanwervingsprocedure voldoende aandacht wordt besteed aan doorgroeimogelijkheden voor interne medewerkers.
Het bestuur kan hierin volgen en neemt dit op in de rechtspositieregeling.
- **Procedures voor de invulling van de betrekkingen**
Oproep van ACV om ook bij de versnelde procedures steeds de vakbonden als waarnemer op te roepen.
Dit wordt in lokaal bestuur Hooglede correct toegepast.
- **Oproep tot de selectieprocedure**
Voorstel tot wijziging: *'Tussen de bekendmaking van de oproep en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens zeven kalenderdagen.'*
Vraag van ACV om 'kalenderdagen' te wijzigen naar 'werkdagen'.
Het bestuur is akkoord om dit aan te passen (ook bij bevordering).

- **Samenstelling van de selectiecommissie**
 Voorstel tot wijziging: *'De selecties worden uitgevoerd door een selectiecommissie die bestaat uit minstens één extern lid.'*
 Vraag van ACV om op te nemen dat er steeds 3 commissieleden moeten zijn, waarvan 1 extern.
 Het bestuur wenst het voorstel tot wijziging te behouden.
- **Samenstelling van de selectiecommissie**
 Voorstel tot wijziging: *'Niemand kan als lid van de selectiecommissie zetelen wanneer een familieverwantschap tot in de tweede graad wordt vastgesteld tussen hem en een kandidaat.'*
 Vraag van ACV om 'tweede graad' aan te passen naar 'derde graad'.
 Het bestuur gaat hiermee akkoord.
- **Preselectie**
 Voorstel tot wijziging: *'De aanstellende overheid kan beslissen een preselectie te organiseren indien zich een groot aantal kandidaten inschrijven.'*
 Vraag van ACV om te specificeren wat 'een groot aantal kandidaten' is.
 Het bestuur wenst deze bepaling te behouden.
- **Selectie**
 Voorstel tot wijziging: *'Kandidaten die, wegens ziekte of overmacht, niet kunnen deelnemen, verliezen hun aanspraak op verdere deelname aan de selectieprocedure.'*
 Vraag van ACV om deze bepaling niet op te nemen.
 Het bestuur wenst deze bepaling te behouden.
- **Verloop van de evaluatie**
 Voorstel tot wijziging: In de bepaling *'De coach-evaluator zal in geval van een ongunstig evaluatieresultaat, een begeleidingstraject van minstens 6 maand inlassen alvorens over te gaan tot een tweede evaluatie in de gevallen beschreven in artikel 50 §2'* wordt 'minstens 6 maand' vervangen door 'een redelijke termijn'.
 Volgende wordt toegevoegd: *'Over deze redelijke termijn zal door de aanstellende overheid een beslissing worden genomen.'*
 ACV en ACOD vragen om deze wijziging niet op te nemen en een concrete termijn van 6 maanden te behouden in de tekst.
 Het bestuur wenst dit te behouden, vermits een vaste termijn te rigide is.
- **Anciënniteit**
 Voorstel tot wijziging: De bepaling *'De diensten die gepresteerd werden bij een andere overheid, worden steeds gevaloriseerd voor de vaststelling van de niveau-, graad- en dienstanciënniteit.'* wordt geschrapt.
 Vraag van ACV om deze bepaling te behouden.
 Het bestuur wil ervaring uit de privésector en overheid gelijkschakelen en wenst het schrappen van deze bepaling te behouden.
- **Bevorderingsvoorwaarden**
 Vraag van ACV om de bepaling dat men minstens 4 jaar anciënniteit moet hebben om te kunnen bevorderen te wijzigen naar een kortere termijn (zowel voor de niveau overschrijdende bevordering, als voor de bevordering binnen hetzelfde niveau)
 Het bestuur gaat akkoord om dit te wijzigen naar 1 jaar. In de vacature kan wel nog steeds extra ervaring gevraagd worden als specifieke bevorderingsvoorwaarde.
- **Ontslag contractuele personeelslid**
 Vraag van ACV om bij de bepaling *'Het ontslag van het contractuele personeelslid gebeurt overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.'* de te volgen procedure bij ontslag toe te voegen.
 Het bestuur zal de te volgen procedure opnemen.
- **Periode van disponibiteit – vaststelling geldelijke anciënniteit**
 Voorstel van het bestuur tot toevoeging volgende bepaling:
'Volgende periodes van afwezigheid komen niet in aanmerking voor de toekenning van geldelijke anciënniteit:
 - *voltijds onbezoldigd verlof*
 - *de periode van disponibiteit wegens arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan 12 maanden*
 - *de periode van ziekte of ongeval privéleven met recht op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsuitkering die langer duurt dan 12 maanden, inclusief de periode van gewaarborgd loon.'*

Vraag van ACV om de bepalingen bij het 2^{de} en 3^{de} streepje niet op te nemen. Het bestuur kan hiermee akkoord gaan.

- **Begrafenisvergoeding**
Voorstel van het bestuur om de begrafenisvergoeding te schrappen. ACV en ACOD gaan hier niet mee akkoord. Het bestuur komt hieraan tegemoet en behoudt de begrafenisvergoeding. Er wordt een forfaitair bedrag van € 2.500 opgenomen.
- **Prestaties op zaterdag**
Vraag van ACV om 25% extra te voorzien voor prestaties tussen 6 en 22 uur op een zaterdag. Het bestuur wenst dit niet in te voeren wegens de financiële weerslag van dit voorstel.
- **Verstoringstoelage**
De verstoringstoelage bedraagt twee keer het uurloon. Vraag van ACV om hier drie keer het uurloon te voorzien. Het bestuur wenst hier niet op in te gaan wegens de financiële weerslag van dit voorstel.
- **Gevarentoelage**
Vraag van ACV om een lijst op te nemen van de werkzaamheden die in aanmerking komen voor een toelage. Het bestuur zal deze lijst opmaken en toevoegen aan de rechtspositieregeling.
- **Progressieve tewerkstelling**
Vraag van ACV om progressieve tewerkstelling toe te laten met een deeltijds uurrooster van ten minste de helft van het normale uurrooster (in de plaats van minimaal 19 uren). Het bestuur wenst progressieve tewerkstelling vanaf 19 uur te behouden. Dit gezien een minimumprestatie van 19 u noodzakelijk wordt geacht voor een goede werking van de diensten.

Gelet op het protocol en de notulen van de vergadering van het Bijzonder Onderhandelingscomité van 3 juni 2025;

Gelet op de nietigverklaring van het ontslagdecreet door het grondwettelijk hof op donderdag 5 juni 2025;

Overwegende dat bij de voorliggende aanpassing van de rechtspositieregeling wijzigingen voorgesteld worden op basis van het nietig verklaarde ontslagdecreet;

Overwegende dat, omwille van de nietigverklaring van het ontslagdecreet, alle verwijzingen naar dit ontslagdecreet niet meer van toepassing zijn en bijgevolg dienen aangepast naar de situatie voor 16 juni 2023 (invoering decreet door de Vlaamse regering);

Overwegende dat deze wijzigingen op basis van het nietig verklaarde ontslagdecreet zullen verwijderd worden;

Beraadslaging

Schepen Tomas De Meyer: “Het Rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 van de Vlaamse Regering legt de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van personeel lokale besturen vast: meer ruimte voor lokale besturen, maar tegelijk duidelijke standaarden om willekeur of ongelijkheid te voorkomen. Onze rechtspositieregeling wordt hierbij aan dit besluit aangepast.”

BESLIST: éénparig

Enig artikel: De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel, zoals gevoegd in bijlage bij dit besluit, goed.

-

Aldus gedaan in zitting van 19 juni 2025.

De Algemeen directeur,

Filip Van Eeckhout.

De Voorzitter van de Raad voor
maatschappelijk welzijn,

Els Werbrouck.
