

**Uittreksel uit het notulenboek  
vast bureau 8750 Wingene  
Zitting van maandag 12 juli 2021**

Aanwezig: Lieven Huys, Burgemeester  
Hedwig Kerckhove, Brecht Warnez, Ann Measure, Jens Danneels,  
Schepenen  
Tom Braet, Voorzitter Bijzonder Comité Sociale Dienst  
Jurgen Mestdagh, Algemeen directeur

Verontschuldigd: /

Afwezig: /

Het vast bureau,  
In besloten zitting,

**Gezamenlijke rechtspositieregeling personeel lokaal bestuur Wingene: wijzigingen - vaststelling**

**Aanleiding en voorgeschiedenis**

De rechtspositieregeling voor het personeel van gemeente en OCMW, laatst gewijzigd bij besluit van college van burgemeester en schepenen en het vast bureau in zitting van 20 juli 2020, dient te worden aangepast aan het Besluit van de Vlaamse Regering van 12 maart 2021.

**Feiten, context en argumentatie**

In het nieuwe (mini-)Rechtspositiebesluit worden voor het personeel van lokale besturen drie belangrijke zaken geregeld worden:

1. Een aantal personeelsmaatregelen om de gevolgen van de corona-crisis te verzachten
2. Verlof voor pleegzorg voor het statutair personeel, in navolging van de verlofregeling voor contractanten
3. De mogelijkheid voor besturen om medewerkers vrijwillig vakantiedagen en/of de eindejaarstoelage en/of de fietsvergoeding in te laten ruilen tegen voordelen ter bevordering van fietsmobiliteit

**Een aantal personeelsmaatregelen om de gevolgen van de corona-crisis te verzachten**

- De gevolgen van afwezigheden wegens corona worden opvangen. Meer bepaald tellen de periodes van afwezigheid wegens tijdelijke werkloosheid omwille van corona mee voor de opbouw vakantie in het vakantiestelsel publieke sector, voor de opbouw van de eindejaarstoelage, voor de opbouw van anciënniteit. (N.B. de valorisatie van de periode van tijdelijke werkloosheid omwille van corona voor de opbouw van

vakantierechten in het vakantiestelsel private sector wordt via federale wetgeving geregeld.

- Het corona-ouderschapsverlof wordt gelijkgesteld met ouderschapsverlof voor de opbouw van de eindejaarstoelage en van het vakantiegeld in het vakantiestelsel publieke sector.
- Een nieuw verlof voor statutaire medewerkers bij quarantaine, mits voorleggen van een quarantainegetuigschrift, en voor zover telewerk, een andere passende functie, opname overuren of (in onderling overleg) jaarlijkse vakantie niet mogelijk zijn. De verloning is gelijk aan 80% van het brutosalaris (geplafonneerd); enigszins vergelijkbaar met de situatie van de contractuele medewerkers die een tijdelijke werkloosheidsuitkering van de RVA ontvangen.
- Een nieuw verlof voor statutair personeel in gevallen waarin een kind, omwille van de corona-epidemie, niet naar de school of de opvang of het centrum voor opvang voor personen met handicap kan gaan en voor zover telewerk, een andere passende functie, opname overuren of (in onderling overleg) jaarlijkse vakantie niet mogelijk zijn. de statutaire medewerker ontvangt dan 80% van het geplafonneerd brutosalaris. Cf. tijdelijke werkloosheidsuitkering voor contractanten
- Een aanvulling bij een tijdelijke werkloosheidsuitkering is mogelijk.

*Deze bepalingen moeten niet opgenomen worden in de lokale rechtspositieregeling (RPR): ze zullen hoe dan ook van toepassing zijn, of het bestuur die bepalingen nu opneemt of niet. Bovendien gaat het om tijdelijke maatregelen, die dus na enige tijd verouderd en niet meer relevant zullen zijn. De laatste bepaling gaat over de eventuele aanvulling op de tijdelijke werkloosheidsuitkering. Indien het bestuur daarvoor kiest, gaat het wel om rechten en plichten van het personeel die een lokale beslissing vergen.*

### **Verlof voor pleegzorg voor het statutair personeel, in navolging van de verlofregeling voor contractanten**

- Opvangverlof: meerdere weken verlof, niet alleen bij adoptie, maar ook bij pleegvoogdij. Deze vorm van verlof is niet nieuw maar wordt uitgebreid. Het gaat om zes weken individueel verlof en daarbovenop – en dat is nieuw - 2 weken gedeeld verlof (te verdelen over twee adoptieouders of pleegvoogden wanneer er twee adoptie-ouders of pleegvoogden zijn). Het gedeeld verlof stijgt van +2 weken (nu) naar +3 weken vanaf 2023, +4 weken vanaf 2025 en +5weken vanaf 2027. Het statutair personeelslid blijft tijdens zijn verlof zijn salaris ontvangen. Overigens is pleegvoogdij een heel specifieke vorm van pleegzorg die de tussenkomst van een (jeugd)rechtbank vereist. De raad kan bepalen dat het opvangverlof in een aaneengesloten periode moet worden opgenomen. Cf. Een contractant krijgt na drie dagen gewaarborgd loon ten laste van de werkgever, een uitkering van het ziekenfonds, gebaseerd op een percentage van een geplafonneerd loon
- Pleegouderverlof: een nieuw verlof van enkele weken voor gewone pleegzorg (geen pleegvoogdij). Het gaat om zes weken individueel verlof en daarbovenop 2 weken gedeeld verlof (te verdelen over twee pleegouders wanneer er twee pleegouders zijn). Het gedeeld verlof stijgt van +2 weken (nu) naar +3 weken vanaf 2023, +4 weken vanaf 2025 en +5weken vanaf 2027. De statutaire pleegouder ontvangt drie dagen zijn salaris en vervolgens 82% van een niet geplafonneerd brutosalaris. Cf. Een contractant krijgt ongeveer hetzelfde, met dit verschil dat zijn loon wel geplafonneerd wordt en dat hij na drie dagen ten laste van het ziekenfonds komt
- Pleegzorgverlof: een nieuw verlof van enkele dagen per jaar om aan verplichtingen van pleegzorg tegemoet te komen, met een maximum van zes dagen per jaar, betaald aan 82% van zijn (niet-geplafonneerd) brutosalaris

Cf. Voor het contractueel personeelslid geldt bijna dezelfde regeling, met dit verschil dat zijn loon wel geplafonneerd wordt en dat hij ten laste van de RVA komt. Bovendien geldt voor de contractant nog een beperking tot maximum 6 dagen per gezin per jaar

*De bepalingen over het pleegzorg voor statutair personeel hoeven niet opgenomen worden in de lokale rechtspositieregeling (RPR): ze zullen hoe dan ook van toepassing zijn, of het bestuur die bepalingen nu opneemt of niet. Voor de duidelijkheid verkiezen sommige besturen om deze bepalingen wel op te nemen. Het is daarbij belangrijk om weten dat er lokaal nauwelijks onderhandelingsruimte is, tenzij het bestuur beslist om het opvangverlof in een aaneengesloten periode op te laten nemen. Enkel in dat geval zal er nog met de vakorganisaties onderhandeld moeten worden (wetgeving vakbondstatuut).*

## **De mogelijkheid voor besturen om medewerkers vrijwillig vakantiedagen en/of de eindejaarstoelage en/of de fietsvergoeding in te laten ruilen tegen voordelen ter bevordering van fietsmobiliteit**

Kunnen ingeruild worden voor allerhande vormen van fietsmobiliteit:

- Eindejaarstoelage
- Fietsvergoeding
- 24+ vakantiedagen (voor OCMW-personeel in specifieke diensten) en 28+ vakantiedagen (voor het overige OCMW-personeel en gemeentepersoneel)

Het gaat om een mogelijkheid waarvan lokale besturen kunnen gebruik maken. Bovendien beslist het personeelslid zelf of het zijn bestaande voordelen in vakantiedagen, eindejaarstoelage of fietsvergoeding, inruilt voor voordelen in het kader van fietsmobiliteit (vrijwillig karakter).

*Het bestuur bepaalt de nadere regels in de plaatselijke rechtspositieregeling, maar in de schoot van het Comité C1 zal, op vraag van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en van de Federale Overheidsdienst Financiën, een model uitgewerkt worden.*

*Het was de bedoeling fietsmobiliteit nu mee te nemen in de eerstvolgende wijziging RPR en de fietspolicy op te maken. Het opmaken van een fietspolicy wordt echter afgeraden zolang het modelreglement niet uitgewerkt is.*

## **Redactionele wijzigingen**

Andere aanpassingen betreffen tekstuele verbeteringen, waaronder ook aanpassingen met betrekking tot de aanwervingsprocedure.

## **Adviezen**

In toepassing van art. 171, §4 decreet lokaal bestuur maakt de algemeen directeur in overleg met het managementteam een voorontwerp van de lokale rechtspositieregeling op. Het MAT gaf positief advies in zitting van 28 mei 2021.

Het BOC/HOC ging door op 17 juni 2021. Er is een protocol van akkoord met ACV Openbare Diensten zoals in bijlage opgenomen.

## **Bevoegdheid en juridische grond**

- het Besluit van de Vlaamse Regering van 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 OCMW's en de provincies

- decreet lokaal bestuur van 22 december 2017

- het besluit van het college van burgemeester en schepenen van 20 juli 2020 en het besluit van het vast bureau van 20 juli 2020 waarbij de gezamenlijke rechtspositieregeling van het personeel van gemeente en OCMW Wingene

### **Financiële gevolgen**

/

### **Bijlagen**

- ontwerpversie gezamenlijke rechtspositieregeling van het personeel van gemeente en OCMW Wingene

- protocol van akkoord van het bijzonder onderhandelingscomité (met opmerking) van 17 juni 2021

### **Besluit**

#### **Enig artikel**

Het vast bureau stelt de gecoördineerde versie van de gezamenlijke rechtspositieregeling gemeente en OCMW vast naar aanleiding van de uitvoering van het Besluit van de Vlaamse Regering van 12 maart 2021 en voegt deze toe als bijlage bij dit besluit om er integraal deel van uit te maken. Deze gezamenlijke rechtspositieregeling gemeente en OCMW is conform artikel 186, § 1, 2e lid van het decreet over het lokaal bestuur, van rechtswege van toepassing op OCMW-medewerkers met een functie die ook bij de gemeente bestaat.

Aldus vastgesteld in zitting van maandag 12 juli 2021,

Namens het vast bureau, getekend:

De Secretaris,  
Jurgen Mestdagh  
Algemeen directeur

De Voorzitter,  
Lieven Huys  
Burgemeester

Voor éénsluitend afschrift digitaal ondertekend,

De Algemeen directeur,  
Jurgen Mestdagh

De Burgemeester,  
Lieven Huys