
Zitting van 24 augustus 2021

Aanwezig: Tony Vermeire, burgemeester - voorzitter
Freddy Haegeman, Chris De Wispelaere, Gerrit Van Brabandt, Jeroen Van
Acker, Guy De Neve, Hilde De Graeve, Schepenen
Eddy De Mits, algemeen directeur

Verontschuldigd: Kim Martens, Caroline Fredrick, Schepenen

Afwezig: /

Personeel - Toepassing sectoraal akkoord 2021 - Ontwerp wijzigingen rechtspositieregeling: principiële goedkeuring

Bevoegd lid

Chris De Wispelaere, schepen

Regelgeving

Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur artikel 41, °2, 56 en 186

Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel

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

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.

Besluit van het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau van 16 maart 2021 over Personeel - VIA6-akkoord van 22 december over koopkrachtmaatregelen publieke sector 2021-2025: kennisname en goedkeuring toepassingsgebied

Het sectoraal akkoord van 9 juni 2021 tussen de sociale partners van de publieke sector houdende de aanpassing van de koopkrachtmaatregelen uit het VIA6-akkoord, de vervroegde uitkanteling van de publieke socio-culturele sector uit de VIA-akkoorden en de compensatie aan de lokale besturen voor het personeel dat niet onder het VIA6-akkoord valt

Brief van Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen van juni 2021 over het sectoraal akkoord van 9 juni 2021

Besluit van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn van 3 juli 2019 over Rechtspositieregeling gemeente en OCMW Lievegem: goedkeuring, zoals gewijzigd door de besluiten van 1 juli 2020 en 18 november 2020

Rechtspositieregeling gemeente en OCMW Lievegem, artikels 32, 139, 153, 204, 205, 207, 209, 219, 288 en 313

Feiten en motivering

De rechtspositieregeling voor gemeente en OCMW Lievegem werd voor de eerste maal goedgekeurd in de raad van 3 juli 2019 en gewijzigd en volledig hernomen op 1 juli 2020 en 18 november 2020. Ondertussen zijn er een aantal bepalingen die we wensen aan te passen, te verduidelijken, te verbeteren. Naar aanleiding van het BVR van 12 maart 2021 worden ook nog een aantal wijzigingen doorgevoerd. En de wijzigingen naar aanleiding van het sectoraal akkoord van 9 juni 2021 worden ook meegenomen.

Er wordt een bepaling toegevoegd voor personeelsleden die zelf wensen te zetelen in een externe selectiecommissie. Er wordt toelating gevraagd aan de rechtstreeks leidinggevende en team personeel wordt ook op de hoogte gebracht. Prestaties die hiervoor geleverd worden, worden niet beschouwd als arbeidstijd.

Er was een verschil in de duurtijd van de wervingsreserves bij aanwerving en bij bevordering. Het is logischer dat dit voor beide procedures gelijk is. Team personeel stelt voor om dit bij aanwervingen op te trekken naar drie jaar en om de mogelijkheid om dit nog te verlengen, te schrappen.

De voorwaarde van graadanciënniteit om deel te kunnen nemen aan een procedure van interne personeelsmobiliteit wordt verduidelijkt.

De zes besturen hadden voor de fusie ogenschijnlijk dezelfde vakantieregeling. Voor contractuelen werd de vakantieregeling privésector gevolgd en de vakantiedagen werden opgebouwd op basis van het voorgaande jaar. Dit werd dan ook zo overgenomen in de rechtspositieregeling Lievegem. Bij nieuwe indiensttredingen bleek achteraf dat er in de verschillende besturen op een andere manier werd omgegaan met het (al dan niet) toekennen van de bijkomende vakantiedagen. De tekst in de rechtspositieregeling bood niet echt uitsluitel en werd letterlijk toegepast. Dit had echter een aantal nadelen.

Team personeel heeft daarom een nieuw voorstel uitgewerkt voor alle contractuele personeelsleden; zowel voor personeelsleden die al in dienst zijn, als voor latere indiensttredingen. Dit omwille van het principe van gelijke behandeling. Voorstel is om vanaf het jaar 2022 de 15 bijkomende vakantiedagen toe te kennen op basis van het lopende dienstjaar. Als bijlage vind je een overzicht met mogelijke scenario's en de concrete vertaling ervan in het aantal toe te kennen vakantie-uren.

Er wordt ook een bepaling toegevoegd dat de algemeen directeur in uitzonderlijke en objectieve omstandigheden, die ingegeven zijn door dienstorganisatorische redenen, gemotiveerd kan afwijken en kan toestaan om meer dan vijf vakantiedagen over te dragen naar het volgende jaar. Feestdagen die op een zaterdag of een zondag vallen, zijn in principe vrij te nemen. In november 2019 werd het huishoudelijk reglement van de buitenschoolse kinderopvang goedgekeurd. Hierin werd bepaald dat de kinderopvanglocaties gesloten zijn op feestdagen en gemeentelijke sluitingsdagen (zoals de brug met Hemelvaart). Er zijn zeven opvanglocaties. De kleinere (Bekinop, De Speelhut, De Speeltrein en Pardoos) zijn ook gesloten tijdens de schoolvakanties en op schoolvrije dagen. De grote opvanglocaties (De Speelboom, De Vlinder en Domino) zijn telkens twee weken gesloten tijdens de zomervakantie en tijdens de kerstvakantie vanaf 24 december om 14.00 uur tot en met 2 januari. Dit betekent dat personeelsleden verplicht vakantie of inhaalrust moeten inzetten tijdens deze periodes. Voor de kerstvakantie 2019 merkten we dat dit soms problemen geeft voor nieuwe medewerkers die geen of onvoldoende vakantiedagen hebben. Daarom werd voorgesteld om de feestdagen die op een zaterdag of een zondag vallen te verplaatsen naar de collectieve sluitingsperiode tijdens de kerstvakantie. De collectieve sluitingsperiode werd voorgelegd aan de vakorganisaties en werd goedgekeurd op het Hoog Overlegcomité van 17 december 2019. Dit wordt nu ook verankerd in de rechtspositieregeling.

Het BVR 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 heeft een aantal wijzigingen aangebracht aan het opvangverlof voor statutairen. Er worden ook twee nieuwe verloven toegekend namelijk het pleegzorgverlof en het pleegouderverlof. Deze bepalingen hoeven niet opgenomen te worden in de RPR; ze zijn hoe dan ook van toepassing. Voor de duidelijkheid nemen we deze bepalingen wel over en verwijzen we ook naar de contractuele tegenhanger.

Het sectoraal akkoord van 9 juni 2021 voorziet in een aanpassing van de koopkrachtmaatregelen VIA6-akkoord voor de publieke sector en een koopkrachtverhoging voor niet-VIA personeel. Het VIA6-akkoord van 30 maart 2021 bevat een pakket aan maatregelen die de koopkracht van het personeel in de VIA-sectoren versterken en de kwaliteit van deze voorzieningen verhogen. Het akkoord is van toepassing op zowel de publieke als de private sector. Voor de publieke sector werd onder meer afgesproken dat alle personeelsleden die tot de VIA-sectoren behoren vanaf het jaar 2021 een koopkrachtverhoging van 1,1 % krijgen. Dit gebeurt door een verhoging van het variabel gedeelte van de eindejaarstoelage van 2,5 % naar 3,6 % van het jaarsalaris. De besluiten over de rechtspositieregeling van het personeel van de lokale en provinciale besturen stellen dat het bedrag van de eindejaarstoelage begrensd is tot een twaalfde van het jaarsalaris. Daardoor kunnen de personeelsleden met de laagste lonen niet volledig genieten van de 1,1 % koopkrachtverhoging zoals afgesproken in het VIA6-akkoord, wat onbillijk is. Daarom schrappt dit sectoraal akkoord deze begrenzing en zullen de rechtspositiebesluiten overeenkomstig dit akkoord aangepast worden.

Het sectoraal akkoord van 9 juni 2021 bepaalt dat de lokale en provinciale besturen aan alle personeelsleden die onder het toepassingsgebied van de sectorale akkoorden voor het personeel van de lokale en provinciale besturen vallen maar geen VIA-personeelslid zijn, vanaf het jaar 2021 dezelfde koopkrachtverhoging van 1,1 % toekennen. Dit gebeurt door middel van een verhoging van het variabele gedeelte van de eindejaarstoelage tot 3,6 % van het jaarsalaris. Ook voor deze personeelsleden zal de begrenzing van de eindejaarstoelage tot een twaalfde van het jaarsalaris wegvallen. De rechtspositiebesluiten zullen ook hiertoe aangepast worden.

Bij overlijden van het personeelslid of van de gepensioneerde van gemeente of OCMW Lovendegem wordt de premie van de hospitalisatieverzekering van de partner en hun kinderen enkel nog ten laste genomen gedurende het lopende jaar en het jaar na overlijden. Ze kunnen wel nog aangesloten blijven maar dan tegen betaling van de premie.

Als bijlage een overzicht van alle voorgestelde wijzigingen. Na bespreking in het college zullen de voorgestelde wijzigingen ter onderhandeling worden voorgelegd aan de vakorganisaties om dit daarna te agenderen op de raad van oktober of november 2021.

Financiële impact

De verhoging van de eindejaarstoelage heeft uiteraard een financiële impact; zowel voor het budget van de gemeente als dat van het OCMW.

Voor de recurrente verhoging van de eindejaarstoelage 2021 voor het VIA-personeel werd op 10 maart 2021 reeds een gunstig visum 2021/037 verleend door Bart Van Petegem. De extra loonkost hiervan bedraagt € 35.462,15; € 28.087,88 voor de gemeente en € 7.374,28 voor het OCMW. Dit wordt bijna volledig betaald door VIA-middelen.

Er werd nu ook een raming opgemaakt voor de recurrente verhoging van de eindejaarstoelage voor het andere personeel. Wanneer dit punt geagendeerd wordt voor de gemeenteraad zal hiervoor een visum aangevraagd worden. De extra loonkost bedraagt voor 2021 € 85.642,80; € 63.083,38 voor de gemeente en € 22.559,42 voor het OCMW.

De Vlaamse regering kent hiervoor een compensatie toe aan de lokale besturen. Deze compensatieregeling is recurrent: ze geldt vanaf 2021 en loopt door de volgende jaren, ook na 2025. Het bedrag wordt jaarlijks aangepast aan de index. Ze bedraagt voor het jaar 2021 30 miljoen euro. Dat bedrag stemt overeen met ongeveer 2/3 van de kostprijs van een koopkrachtverhoging van 1,1% voor de niet-VIA personeelsleden bij lokale besturen.

Besluit

Artikel 1

Het college van burgemeester en schepenen neemt kennis van het sectoraal akkoord van 9 juni 2021 en het ontwerp van wijziging rechtspositieregeling en keurt dit principieel goed.

Artikel 2

Het college van burgemeester en schepenen is akkoord dat de voorgestelde wijzigingen ter onderhandeling worden voorgelegd aan de vakorganisaties om dit daarna te agenderen op de gemeenteraad.

Bekendmaking

Het voorstel van toepassing van het sectoraal akkoord 2021 en het ontwerp van wijziging rechtspositieregeling wordt in september of oktober voorgelegd aan de vakbondsorganisaties en zal geagendeerd worden op de raad van oktober of november 2021. De personeelsleden worden daarna geïnformeerd over deze aanpassingen.

Namens het college van burgemeester en schepenen

De algemeen directeur
Eddy De Mits

De burgemeester - voorzitter
Tony Vermeire

Voor éénsluitend afschrift:
Lievegem, 25 augustus 2021

De algemeen directeur
Eddy De Mits

De burgemeester - voorzitter
Tony Vermeire

