



UITTREKSEL UIT DE NOTULEN VAN DE OCMW-RAAD VAN 21 NOVEMBER 2024

Patrick Gerard, Voorzitter OCMW-raad

Rudy Van Cronenburg, Voorzitter Vast Bureau

Piet Penneman, Peter Van Bambost, Eddy Heirwegh, Leden Vast Bureau

Christine Bax, voorzitter BCSD

Aanwezig:

Linda Van Himme, Ronny Droesbeke, Dirk Ongenae, Antoon De Baets, Wim Vanpuyvelde, André Chalmet, Heidi Misseghers, Frederik Braeckman, Michiel Van Eetvelde, OCMW-raadsleden

Annelies De Mey, Waarnemend Algemeen Directeur

Lise Gosseye, Algemeen Directeur

Verontschuldigd: Ruud Smeets, Rudy Lootens, Diederik Lacayse, Karine Cornelis, OCMW-raadsleden

Afwezig: /

Fusie-rechtspositieregeling. Ontwerp. Ter vaststelling.

Voorwerp en motivering

Op 1 januari 2025 is de fusie effectief een feit. Vanaf dat ogenblik is het aanbieden van een eengemaakte basisdienstverlening aan de inwoners van de nieuwe gemeente Lochristi het streefdoel, gaandeweg wordt de verdere eenmaking fasegewijze gerealiseerd.

Om dit te kunnen realiseren is het noodzakelijk dat er in 2024 reeds belangrijke stappen gezet worden ter voorbereiding van deze eenmaking.

Met het oog op de fusie werd een nieuwe rechtspositieregeling en arbeidsreglement voorbereid. Deze documenten kennen hun basis in de RPR van Lochristi gezien deze het recentst werden gewijzigd.

Het blijft zo dat het de gemeenteraad en de OCMW-raad van de nieuwe fusiegemeente is die de rechtspositieregeling en arbeidsreglement van de nieuwe fusiegemeente in 2025 moet vaststellen.

Met de fusie van ons lokaal bestuur willen we niet alleen een nieuwe start maken, maar ook een organisatie opbouwen die klaar is voor de toekomst. Als moderne werkgever streven we naar een werkomgeving waarin autonomie, gelijkwaardigheid, resultaatgerichtheid, en werkbaarheid centraal staan. Onze nieuwe rechtspositieregeling en het bijhorende arbeidsreglement zijn dan ook ontworpen met deze uitgangspunten in gedachten.

Zo zetten we in op een gefaseerde invoering van flexibele verloning. Hiervoor voorzien we een theoretische budget, medewerkers kunnen kiezen voor het omzetten van hun eindejaarpremie of vakantiedagen in maatschappelijk verantwoorde voordelen zoals fietslease, ambulante verzekeringen, elektronisch communicatiemateriaal, ...

We geven medewerkers de autonomie om hun werk te organiseren door een flexibele werktijdregeling en evalueren hen op basis van behaalde resultaten in plaats van geleverde inspanningen.

Middelmanagement krijgt de verantwoordelijkheid voor de dagelijkse organisatie van hun dienst of team door middel van de servicetijden.

Ons beleid richt zich op duidelijke rollen en verantwoordelijkheden, waarbij we de focus verschuiven van opleidingsniveau naar competenties en ervaring. Ons competentiemodel vormt de basis voor

verloning, promotie en ontwikkeling, en biedt medewerkers de mogelijkheid om horizontaal door te groeien binnen onze organisatie.

Op volgende vlakken worden er ten opzichte van de huidige RPR wijzigingen voorgesteld:

- o Toepassingsgebied: De RPR is niet van toepassing op personeelsleden die gedetacheerd worden naar de Zorgband, jobstudenten, art 60 en flexijobs. Hiervoor gelden afzonderlijke rechtspositieregelingen gelet op de specificiteit van deze personeelscategorieën.

- o Functie-indeling en procedures: evenwaardige ervaring kan ook in aanmerking genomen worden naast de eventuele diplomavereiste bij een aanwervingsprocedure.

- o Flexibilisering aanwerving en selectie: Aanwervingsoproepen hoeven geen openstaande functies te betreffen. De samenstelling van de selectiecommissie is flexibel, en er kunnen tussentijdse wervingsreserves worden aangelegd.

- o Opvolging en evaluatie: Drie trajecten zijn voorzien: een feedback-, functionerings- en evaluatietraject, waarbij het laatste ontslag kan inhouden na een negatieve evaluatie.

- o Anciënniteit: Graad- en niveauanciënniteit verdwijnen; dienstanciënniteit wordt omgezet in bestuursanciënniteit. Relevante werkervaring telt mee bij nieuwe indiensttredingen en geslaagden van interne sollicitaties.

- o Bevordering en interne mobiliteit: Er zijn onderlinge bevorderings- en mobiliteitsmogelijkheden tussen gemeente- en OCMW-personeel. Een regularisatieregeling voor collega's die in dienst kwamen via een verkorte aanwervingsprocedure geldt voor medewerkers met minstens vijf jaar dienst.

Interne mobiliteit wordt ook uitgebreid naar lagere graden.

- o Opdrachthouderschap en waarneming: Het opdrachthouderschap is nu ook mogelijk voor functies van niveau D of E. Waarnemingen van hogere functies zijn niet meer tijdsgebonden voor statutaire personeelsleden.

- o Dienstactiviteit en verloven: periodes van disponibiliteit wegens ziekte en periodes van ziekte met een ziekte-uitkering worden niet langer meegerekend als dienstactiviteit na 12 maanden.

- o Theoretisch budget: Opties zoals fietslease of andere verantwoorde voordelen worden gefaseerd ingevoerd, gefinancierd door het omzetten van eindejaarspremie of vakantiedagen.

- o Reiskostenvergoeding: Vergoedingen zijn in lijn met het Vlaams personeelsstatuut,

- o Extralegale voordelen: een anciënniteitspremie op 25 en 35 jaar dienst en de pensioenpremie worden voorzien, daarnaast wordt het bedrag van de ecocheques opgetrokken.

- o Afwezigheid wegens overmacht: Nieuw verlof wegens overmacht voor statutaire personeelsleden, vergelijkbaar met tijdelijke werkloosheid voor contractanten.

Het college van burgemeester en schepenen van 8 november 2024 (Lochristi) en 12 november 2024 (Wachtebeke) gaat akkoord met het voorgestelde ontwerp van rechtspositieregeling en arbeidsreglement, volgens de tekst die als bijlage bij dit besluit worden gevoegd.

Deze voorstellen werden voorgelegd worden aan het managementteam op 19 september en de vakorganisaties op 25 september, en nadien voor definitieve vaststelling aan de gemeenteraad op 21 november 2024 (Wachtebeke) en 25 november 2024 (Lochristi).

Omwille van praktische en organisatorische redenen is het aangewezen om de regels over de tijdsregistratie, zoals voorzien in het arbeidsreglement, al toe te passen vanaf 1 januari 2025.

Regelgeving

Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017;

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;

Het gemeenteraadsbesluit van 19 mei 2022 van Wachtebeke houdende de principiële beslissing tot vrijwillige samenvoeging Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 23 mei 2022 van Lochristi houdende de principiële beslissing tot vrijwillige samenvoeging van de gemeenten Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 19 december 2022 van Lochristi betreffende de beheersovereenkomst tussen Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 22 december 2022 van Wachtebeke betreffende de beheersovereenkomst tussen Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van Wachtebeke 23 november 2023 houdende de definitieve beslissing tot vrijwillige samenvoeging van Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van Lochristi 27 november 2023 betreffende de definitieve beslissing tot vrijwillige samenvoeging gemeenten Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 27 maart 2023 van Lochristi betreffende de goedkeuring van de Kompasnota fusie Lochristi-Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 30 maart 2023 van Wachtebeke betreffende de goedkeuring van de Kompasnota fusie Lochristi-Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 30 september 2024 betreffende de vaststelling van de herziening van de rechtspositieregeling voor het personeel Lochristi.

Besluit

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1 De OCMW-raad stelt het ontwerp van fusie-rechtspositieregeling vast overeenkomstig de tekst in bijlage.

Artikel 2 Voor de statutaire personeelsleden die gedetacheerd worden naar de Zorgband is deze rechtspositieregeling niet van toepassing.

Namens de OCMW Raad:

De Algemeen Directeur,
Lise Gosseye

De Voorzitter OCMW-raad,
Patrick Gerard

Voor éénsluidend afschrift,
WACHTEBEKE, 22 november 2024

De Algemeen Directeur,

De Voorzitter OCMW-raad,

Lise Gosseye

Patrick Gerard