

<p align="center"><b>UITTREKSEL UIT HET NOTULENBOEK VAN HET VAST BUREAU ZITTING VAN 30/10/2023.</b></p>
---

**Aanwezig:**

Bart Seldeslachts, Burgemeester-voorzitter  
Luc Abrams, Marleen Van den Eynde, Wim Claes, Cindy Vanbaeden, Schepenen  
Ruben Librecht, Plaatsvervangend algemeen directeur

**Verontschuldigd:**

Willem Wevers, Sophie Baeckelmans, Schepenen  
Kizzy Rombaut, Waarnemend algemeen directeur

**Voorwerp:           Aanpassingen rechtspositieregeling lokaal bestuur Kontich -  
Goedkeuring - Goedgekeurd**

**Besluit:**

Artikel 1.

Het vast bureau keurt de aanpassingen van de rechtspositieregeling voor gemeente en OCMW Kontich met ingangsdatum van 1 november 2023 goed. Dit betreft volgende wijzigingen;

- In uitzonderlijke gevallen kan van de rechtspositieregeling worden afgeweken. Dit in kader van het garanderen van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap of toegepast op de context van een re-integratie bij arbeidsongeschiktheid. De afwijking mag enkel toegepast worden in functie van verwijdering van de verschillende drempels die beletten om volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen. Deze afwijking wordt opgenomen in het toepassingsgebied van de rechtspositieregeling.
- De mogelijkheid om als personeelslid via een procedure van mobiliteit in een lagere graad te worden heraangesteld wordt toegevoegd.
- De minimale anciënniteit als voorwaarde bij mobiliteit en bevordering wordt geschrapt.
- De éénmalige regulariseringsbepaling wordt toegevoegd aan de rechtspositieregeling en bepaalt dat personeelsleden van gemeente en OCMW Kontich die op 18 maart 2023 gedurende ten minste 5 jaar werkzaam zijn in het bestuur in aanmerking om deel te nemen aan de procedures voor interne mobiliteit en bevordering.
- De salarisvoorwaarden in kader van herplaatsing van contractuele personeelsleden worden opgenomen.
- De tijdelijke herplaatsing voor statutaire personeelsleden om medische redenen wordt mogelijk gemaakt.

- We zullen voor het uitbetalen van onvolledige maanden de overstap maken van berekeningswijze. We veranderen het huidig systeem van 30ste naar het systeem van variabele RSZ-dagen.
- De periodes van ziekte-uitkering en disponibiliteit wordt beperkt tot 12 maanden in de opbouw van vakantiegeld.
- De periodes van ziekte-uitkering en disponibiliteit wordt beperkt tot 12 maanden in de opbouw van de eindejaarstoelage.
- Er kan bij een vacant verklaring van een generieke functie of voor toekomstige vacatures een tussentijdse wervingsreserve wordt aangelegd. Deze reserve is 1 jaar geldig en kan met 1 jaar verlengd worden. Om kandidaten uit deze wervingsreserve aan te stellen, kunnen een of meerdere bijkomende selectietechnieken georganiseerd worden.
- Bij mobiliteit of bevordering van een statutair personeelslid naar een contractuele functie behoudt het statutair personeelslid ten persoonlijke titel ook in de contractuele functie zijn statutair dienstverband.

## Art. 2

Het vast bureau keurt de aanpassingen van de rechtspositieregeling voor gemeente en OCMW Kontich met ingangsdatum van 1 januari 2023 goed. Dit betreft volgende wijzigingen;

- We stappen over van het privaat vakantiestelsel naar het publiek vakantiestelsel voor contractuele personeelsleden.
- De mogelijkheid om niet opgenomen vakantiedagen wegens ziekte en ongeval, arbeidsongeval en beroepsziekte, moederschapsrust en vervangend geboorteverlof, profylactisch verlof, adoptieverlof en pleegzorg- en pleegouderverlof voor een periode van 24 maanden na het einde van het vakantiejaar over te dragen wordt toegevoegd.
- Het huidige systeem van vooruitbetaling van vast aangestelde statutaire personeelsleden wordt opgeheven. Het salaris van zowel statutaire als contractuele personeelsleden zal worden betaald op het einde van de maand waarvoor de betaling geldt.
- De 26 vakantiedagen + 4 dagen dienstvrijstelling van het OCMW personeel categorie 3 wordt omgezet naar 30 vakantiedagen.
- De 11 feestdagen + 3 dagen dienstvrijstelling van OCMW personeel categorie 3 wordt omgezet naar 11 feestdagen + 3 bijkomende feestdagen.
- De verloningsregeling voor het omstandigheidsverlof van een statutair personeelslid bij bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk van deze afstamt, wijzigt. Het statutaire personeelslid heeft de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de tien resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

Art. 3

Het vast bureau keurt de integrale versie in bijlage goed met de voorgenoemde ingangsdata.

### **Feiten en Context**

Het vast bureau van heden worden verschillende artikels aangepast in de rechtspositieregeling.

#### 1. Efficiëntieoefening / beleidsplanning

De eerste aanpassingen kaderen in een efficiëntieoefening die we als bestuur maken.

Momenteel hanteren wij 2 verschillende vakantiestelsel in ons lokaal bestuur. Het publieke stelsel en het private stelsel. Statutaire personeelsleden vallen onder het publieke stelsel, contractuele personeelsleden vallen onder het private stelsel.

- Onder het privaat stelsel worden vakantierechten berekend op basis van het voorgaande jaar, het vakantiedienstjaar genaamd.
- Onder het publiek stelsel worden verlofrechten berekend op basis van het huidige jaar. Dit wil zeggen in het jaar dat je jouw prestaties levert.

Het is toegelaten om het vakantiestelsel publieke sector ook toe te passen voor contractuele personeelsleden

We stellen voor om de overstap van het private stelsel naar het publieke stelsel te maken voor onze contractuele personeelsleden.

Een vakantieoefening die gebaseerd is en opgebouwd wordt volgens de arbeidsprestaties in het lopende jaar, sluit nauwer aan bij wat de Europese wetgeving vooropstelt.

Ook werken we zo de verschillen tussen contractuele en statutaire personeelsleden verder weg.

Deze wijziging houdt een éénmalige investering (uitbetaling enkelvoudig vakantiegeld) in voor het bestuur, met een geleidelijke besparing (lagere loonmatigheidsbijdrage en geen bijzondere bijdrage werkloosheid) tot gevolg.

Bovenop deze overstap is er ook nog een wijziging in wetgeving die ingaat op 1/1/2024. Indien het personeelslid niet in staat is om vakantiedagen op te nemen in het vakantiejaar wegens ziekte en ongeval, arbeidsongeval en beroepsziekte, moederschapsrust en vervangende geboorteverlof, profylactisch verlof, adoptieverlof en pleegzorg- en pleegouderverlof heeft het personeelslid in het private stelsel het recht om dit verlof over te dragen en op te nemen in de termijn van 24 maanden na het vakantiejaar.

Hogere Europese regelgeving en rechtspraak schrijft voor dat ieder personeelslid in staat moet zijn om niet opgenomen vakantiedagen over te dragen en op te nemen binnen een periode van 15 maanden na het vakantiejaar.

Omdat het transparanter en duidelijker is om te werken met volle dienstjaren en dit nauwer aansluit bij de Belgische wetgeving van het private stelsel, wordt een overdrachtsperiode van 24 maanden voorgesteld.

## 2. BVR RPR

Het nieuwe BVR RPR is op 8 maart 2023 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, wat inhoudt dat het in werking treedt op 18 maart 2023.

De teksten bevatten veel meer vrijheidsgraden, waardoor er veel meer autonomie gecreëerd wordt voor het vaststellen van de rechtspositie van de personeelsleden van lokale besturen (aanwerving, salaris, loopbaan, ...) en men werkt op verschillende plaatsen verder verschillen weg tussen de statutaire en contractuele personeelsleden.

Als lokaal bestuur ben je niet verplicht om de bestaande rechtspositieregeling aan te passen, zelfs niet als deze in strijd is met bepalingen in het nieuwe Rechtspositiebesluit. Er is geen verplichte timing vastgelegd. We kunnen de bestaande rechtspositieregeling dus op ons eigen tempo aanpassen en kiezen zelf wanneer we welk deel aanpassen.

We vertrekken vanuit onze HR-visie en andere visieteksten die we voorhanden hebben om de vrijheidsgraden die het nieuwe BVR RPR biedt in te bedden in een groter, logisch verhaal. Deze koppeling maakt duidelijk waarom we bepaalde keuzes maken en andere niet.

Al bovenstaande wijzigingen worden nog doorgenomen en juridisch gecontroleerd in samenwerking met externe partner Jurplus op woensdag 6 september 2023.

De definitieve versie van het document vind je terug in bijlage als ook de versie waarin alle wijzigingen in het geel zijn aangegeven.

### **Bevoegdheid**

Artikel 186 §1 en §2 van het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 bepaalt dat de raad voor maatschappelijk welzijn de rechtspositieregeling van het OCMW personeel vaststelt.

In de RvMW van 17 juni 2019 werden deze bevoegdheden (organogram incl. formatie en rechtspositieregeling) gedelegeerd aan het VAB.

### **Juridische grond**

Artikel 41, tweede lid van het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017

### **Inspraak en advies**

- MATT dd. 5/8/2023
- Vakbond dd. 17/10/2023 Protocolnummer 23-05
- Vakbond dd. 17/10/2023 Protocolnummer 23-06
- De principiële goedkeuring van het vast bureau dd. 4/9/2023

### **Financiële weerslag - BBC**

Eénmalige uitbetaling enkelvoudig vakantiegeld

Bij Bevel,  
De Plaatsvervangend algemeen directeur

De Burgemeester-voorzitter

(wg) Ruben Librecht

(wg) Bart Seldeslachts

Voor eensluidend uittreksel  
Kontich, 7 november 2023

Kizzy Rombaut

Bart Seldeslachts

Waarnemend algemeen directeur

Burgemeester-voorzitter