

Bijeenroeping van de raad voor maatschappelijk welzijn

Toelichtingsnota voor het publiek

OPENBAAR

Punt 1. Administratieve organisatie

1.1. 2023/OCMW/018 - Jaarrekening 2022 en rapportering organisatiebeheersing: vaststelling deel OCMW.

Jaarlijks wordt een geïntegreerde rekening voor gemeente en OCMW opgemaakt die moet worden vastgesteld voor 30 juni van het boekjaar dat volgt op het jaar waarop de rekening betrekking heeft. Het komt de raad voor maatschappelijk welzijn toe haar deel van de jaarrekening vast te stellen.

De jaarrekening 2022 en bijhorende documentatie werden opgemaakt en ingediend door de algemeen en financieel directeur. De jaarrekening bestaat uit de beleidsevaluatie, de financiële nota en een toelichting. De documentatie werd opgenomen in een aparte bundel.

De beleidsevaluatie van de jaarrekening geeft het beleid weer dat de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn gedurende het boekjaar hebben gevoerd en evalueert de beleidsdoelstellingen en de mate waarin ze zijn bereikt.

De financiële nota van de jaarrekening geeft de financiële gevolgen van het gevoerde beleid weer.

De toelichting van de jaarrekening bevat alle informatie over de verrichtingen in het ontwerp van jaarrekening die relevant is voor de raadsleden om met kennis van zaken een beslissing te kunnen nemen. Ze bevat minstens informatie over de schulden en de financiële risico's.

De jaarrekening werd door de raadscommissie Algemene Zaken en Financiën besproken in haar vergadering van 1 juni 2023.

In het MAT van 11 mei en 1 juni II. werd gunstig advies verleend.

In een apart document 'Terugblik op 2022 in cijfers' wordt gerapporteerd over de blikvangers van het jaar.

De rapportering met betrekking tot de organisatiebeheersing bevat de acties die ondernomen werden om de vooropgestelde risico's in het plan organisatiebeheersing 2020-2025 aan te pakken.

1.2. 2022/OCMW/040 - Notulen en zittingsverslag raadszitting van 9 mei 2023: goedkeuring.

De raadsleden worden gevraagd hun akkoord of eventuele opmerkingen te geven over het verslag van de vorige raadszitting 9 mei 2023 conform decreet lokaal bestuur artikel 32.

1.3. 2023/OCMW/021 - Beheersovereenkomst tussen gemeente en OCMW: goedkeuring aanpassing (klokkenluidersregeling en informatieveiligheid).

Het Decreet Lokaal Bestuur vertrekt van het principe dat gemeente- en OCMW-personeel verregaand met elkaar samenwerken, al blijven gemeente en OCMW twee aparte werkgevers. Beide besturen kunnen gebruik maken van elkaars diensten en beroep doen op elkaars personeel en sluiten daarvoor een beheersovereenkomst af. Een beheersovereenkomst is nodig bij delegatie van gemeentelijke

bevoegdheden aan een OCMW-personeelslid of bij delegatie van OCMW-bevoegdheden aan een gemeentepersoneelslid (kruiselingse delegatie).

De raden keurden op 10 september 2019 een beheersovereenkomst goed met o.a. bepalingen die de aanstellende overheid en de algemeen directeur toelaten gezamenlijke sollicitatieprocedures te voeren en gemeenschappelijke werfreserves aan te leggen, gebruik te maken van elkaars diensten, beroep te doen op elkaars personeel, en diverse ambtelijke kruiselingse delegaties mogelijk te maken.

Op 18 november 2022 heeft de Vlaamse regering een wijziging aan het Bestuursdecreet goedgekeurd die de **klokkenluidersregeling** verscherpt (invoering Europese regelgeving). Klokkenluiders zijn personen die in het kader van een werkrelatie inbreuken vaststellen en die inbreuken melden. Voor de lokale besturen zijn het enkel de eigen personeelsleden die een melding kunnen maken bij het interne meldkanaal. Anderen die een werkrelatie hebben met het lokale bestuur (consultants, leveranciers, sollicitanten, enz.) kunnen alleen een melding maken bij het bevoegde externe meldkanaal. Burgers kunnen de klachtenregeling volgen, waarbij een klacht kan gaan over een handeling of de werking van een overheidsinstantie.

Alle inbreuken op wetgeving of regelgeving kunnen voorwerp uitmaken van klokkenluidersmelding. Dit is een handeling of nalatigheid die onrechtmatig is, of het doel of de toepassing van regelgeving ondermijnt. De Europese Klokkenluidersrichtlijn wil mensen die overtredingen en misbruiken aanklagen beschermen tegen de negatieve gevolgen van de melding. De lidstaten moe(s)ten die Richtlijn wel omzetten in eigen regels. Vlaanderen deed dat intussen met een decreet dat van toepassing is voor de Vlaamse overheid en de lokale besturen. Het decreet werd op 18 november goedgekeurd in het Vlaamse parlement en verscheen al op 1 december 2022 in het Belgisch Staatsblad. Alle lokale besturen in Vlaanderen moeten beschikken over een meldpunt waar personeelsleden misbruiken en overtredingen van regelgeving kunnen melden. Dat meldpunt zit, volgens het decreet, bij het hoofd van het personeel (in gemeenten en OCMW 's dus bij de algemeen directeur), maar die kan het wel delegeren. Omwille van de strenge vereisten inzake gegevensbescherming, wordt er aanbevolen om de rol van intern meldkanaal slechts aan een beperkt aantal personen toe te kennen. Gemeente en OCMW kunnen ervoor opteren om een gezamenlijk intern meldpunt op te richten. Het delen van een gezamenlijk meldpunt moet dan worden opgenomen in de beheersovereenkomst die tussen beide entiteiten is afgesloten. Artikel 196 DLB bepaalt dat tussen de gemeente en het OCMW een beheersovereenkomst kan worden afgesloten over het gemeenschappelijk gebruik van elkaars diensten, er beroep kan gedaan worden op elkaars personeel en kruiselingse beslissings- en ondertekeningsbevoegdheid kan ingesteld worden. Om beroep te kunnen doen op een gezamenlijk intern meldpunt, dient dit eveneens te worden opgenomen in deze beheersovereenkomst. Op die manier kunnen personeelsleden van gemeente of OCMW fungeren als intern meldpunt voor beide entiteiten, moet er maar 1 gezamenlijk register worden voorzien, enz.

Daarnaast werd gekeken om het onderdeel rond **informatieveiligheid** up te daten.

Het voorgelegde ontwerp van aanpassing beheersovereenkomst werd behandeld in:

- de werkgroep (huishoudelijk reglement/deontologische code) van 24 april 2023
- het managementteam van 11 mei 2023
- het Bijzonder Comité Sociale Dienst van 11 mei 2023.
- het hoog overlegcomité en bijzonder onderhandelingscomité van 25 mei 2023.

1.4. 2023/OCMW/015 - Huishoudelijk reglement OCMW-raad: goedkeuring aanpassingen.

Het huishoudelijk reglement gemeente- en OCMW-raad (HHR) dient aangepast te worden op een aantal punten:

1/ alligneren artikel 36 HHR met artikel 39 van het decreet Lokaal Bestuur, dat bepaalt dat de OCMW-raad een deontologische code aanneemt en een bepaling opneemt die de verplichting tot oprichting van een deontologische commissie inschrijft, alsook de minimale vertegenwoordiging van elke fractie in die deontologische commissie. Deze wijziging werkt dus ook door naar de raad voor maatschappelijk welzijn.

Het decreet verplicht om elke fractie van de OCMW-raad minstens één vertegenwoordiger te laten afvaardigen in de deontologische commissie. Op die manier wordt de garantie ingebouwd dat alle verkozen strekkingen vertegenwoordigd zijn, ongeacht of ze tot de meerderheid of de oppositie behoren. Voor de rest is de OCMW-raad vrij om te bepalen welke formule gehanteerd wordt voor de samenstelling van de deontologische commissie.

Ook niet-OCMW-raadsleden en externe experts kunnen zetelen in de deontologische commissie. Het gaat om een gespecialiseerd orgaan waarin ook onafhankelijke experts als volwaardige leden kunnen zetelen, hetgeen betekent dat de deontologische commissie niet mag beschouwd worden als een gemeenteraadscommissie zoals bedoeld in art. 37 DLB.

Er wordt voorgesteld om de huidige deontologische commissie zoals ze destijds samengesteld werd (systeem D'Hondt) voor de gemeenteraad ook te hanteren voor de OCMW-raad.

In de deontologische code wordt dan verder de werking en bevoegdheid van de deontologische commissie geregeld (wijze waarop de deontologische commissie samenkomt om te vergaderen, alsook het openbare of gesloten karakter van die vergaderingen).

2/ Livestream - een kleine aanpassing wordt voorgesteld rond het streamen van de openbare vergaderingen gemeente- en OCMW-raad.

3/ Inzage bestuursdocumenten.

Gezien de inkomende/uitgaande poststukken digitaal raadpleegbaar zijn, dringt ook hier zich een aanpassing van het HHR op.

4/ Implementatie E-notulen.

De aanpassingen werden besproken in de werkgroep (samengesteld uit één vertegenwoordiger per politieke fractie) die bijeenkwam op 24 april II.

1.5. 2023/OCMW/012 - Deontologische code voor OCMW-raadsleden: goedkeuring aanpassing.

Door een wijziging van het decreet over het lokaal bestuur (hierna: DLB) moeten vanaf 2 maart 2023 alle lokale besturen die nog geen deontologische commissie hebben er een oprichten. Dat moet zowel in de gemeente als in het OCMW. Lokale besturen die wel al een deontologische commissie hebben, moeten deze conformeren aan de nieuwe bepalingen daarover in het DLB.

Sinds 2007 is een deontologische code verplicht voor de lokale mandatarissen.

Via dit addendum is het de bedoeling dat de OCMW-raad zijn huidige deontologische code al kan aanpassen aan de nieuwe regels rond deontologische commissies.

Wat moet er geregeld worden?

De decreetwijziging werkt ook door voor het OCMW, en houdt in dat:

- de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn elk een deontologische commissie moeten oprichten;
- de deontologische codes van zowel de gemeenteraad als de raad voor maatschappelijk welzijn regels moeten bevatten over de deontologische commissie, meer bepaald over de:
 - samenstelling,
 - werking en
 - bevoegdheid;
- de deontologische commissie van de gemeenteraad en die van de OCMW-raad bestaan beiden minstens uit één vertegenwoordiger per fractie in de gemeenteraad.”

Ook al is het juridisch nodig om voor de gemeente en het OCMW een aparte deontologische code en commissie te hebben, toch wordt aangeraden om deze maximaal op elkaar af te stemmen. Het komt de duidelijkheid, de expertise van de leden en de praktische werking ten goede als de gemeentelijke deontologische commissie en die van het OCMW samengesteld zijn uit dezelfde mensen en gelijkaardige bevoegdheden en werkingsregels hebben.

Vanuit VVSG werd een model van addendum aangereikt dat integraal kan overgenomen worden voor de besturen die al over een deontologische code beschikten die gebaseerd is op die van het VVSG-model.

De deontologische code voor de OCMW-raad van Anzegem werd goedgekeurd op 23 april 2019 en door elk raadslid apart 'voor akkoord' ondertekend.

Besproken in de werkgroep van 24 april II. (zie verslag in bijlage).

1.6. 2023/OCMW/016 - Poolstok - algemene vergaderingen: vervanging effectief afgevaardigde.

De raad besliste in zitting van 12 april 2022 om toe te treden tot Poolstok inzake personeelsbeleid om zo het beleid rond personeel en organisatie te professionaliseren. Deze materie vereist bijzondere expertise en is een arbeids- en tijdsintensieve aangelegenheid.

Poolstok is een coöperatieve vennootschap die ondersteuning biedt aan het personeels- en organisatiebeleid van Vlaamse openbare besturen. De statuten laten toe dat lokale overheden kunnen toetreden mits de aankoop van aandelen.

Verwijzend naar de statuten van deze vennootschap zoals goedgekeurd op de Buitengewone Algemene Vergadering van 25 mei 2018, vergadert de algemene vergadering met alle vennoten. Zij bestaat uit alle

eigenaars met aandelen die stemrecht hebben, hetzij zelf, hetzij via mandatarissen, mits inachtneming der wettelijke en statutaire voorschriften. Elke eigenaar van effecten mag zich laten vertegenwoordigen op de algemene vergadering door een gevolmachtigde, aandeelhouder of niet. Elke volmachtdrager mag meerdere vennoten vertegenwoordigen.

De raad stelde op 10 mei 2022 een effectief volmachtdrager en vervanger aan. Sinds 14 februari 2023 werd een andere schepen aangesteld die oa Personeelszaken op zich neemt. Bijgevolg is het aangewezen de nieuwe schepen bevoegd voor Personeel aan te duiden als effectief gemeentelijk vertegenwoordiger voor de algemene vergaderingen van Poolstok.

1.7. 2023/OCMW/020 - EthiasCo: bekrachtiging besluit Vast Bureau 1 juni 2023 strekkende tot de aanstelling van een vertegenwoordiger voor de algemene vergadering van 8 juni 2023 en een administratief beheerder + aanduiding van een vertegenwoordiger voor de algemene vergaderingen en een administratief beheerder voor de resterende duur van de huidige legislatuur.

EthiasCo, een coöperatieve vennootschap die op 27 december 2017 is opgericht en in 2022 omgevormd tot een besloten vennootschap, bezit 5% van de aandelen van Ethias NV, aandelen in de energiesector (4,05% van SOCOFE en 13,34% van VEH - Vlaamse Energie Holding), en 0,1% van Ethias Services.

Haar strategische opdracht en doelstellingen omvatten de verankering van haar deelneming in Ethias nv, alsook de verdere ontwikkeling van haar investeringen in de energiesector via deelnemingen in toonaangevende bedrijven in de sector **hernieuwbare energie en waterbeheer**, alsook in **sociale en duurzaamheidsinitiatieven**, voornamelijk in België.

Deze nieuwe investeringen betreffen **Green4You**, opgericht in 2021 in de vorm van een joint venture tussen Ethias nv, EthiasCo en Luminus, dat investeert in fotonvoltaïsche panelen (FV) en warmtekrachtkoppelingprojecten (WKK); het fonds **I4B (Invest for Belgium)**, opgericht in 2019 door de FPIM, AG Insurance en Synatom, dat investeert in Belgische infrastructuur die stabiele en gegarandeerde kasstromen op lange termijn biedt in lijn met duurzame ontwikkeling; **Storm Wind**, een Vlaamse ontwikkelaar en beheerder van windparken die samen met de fondsen Tinc en Epico heeft geïnvesteerd in vier windparkprojecten in België; **Epico II**, een door PMV beheerd investeringsfonds dat investeert in maatschappelijk verantwoorde infrastructuurprojecten op het vlak van energietransitie en **Hamsterhuren (Cainus)**, een gespecialiseerd vastgoedinvesteringsfonds.

Met meer dan 1.500 aandeelhouders, het merendeel van de Belgische steden en gemeenten, OCMW's, politiezones en provincies, en een hele reeks overheidsinstellingen en (semi-)overheidsbedrijven, is het niet meer dan normaal dat EthiasCo zich in haar relaties met haar aandeelhouders richt op duurzaamheid, digitalisering en gebruiksgemak.

Het is in deze context dat EthiasCo aan de aandeelhouders voorstelt om de digitale wereld te betreden door hen een digitaal platform aan te bieden waarmee ze in real time toegang hebben tot de informatie die hen aanbelangt. Zo kunnen ze hun financiële participatie controleren en contactgegevens wijzigen.

Aan OCMW Anzegem wordt gevraagd om:

- een vertegenwoordiger naar de algemene vergaderingen van EthiasCo.
- een administratief beheerder

af te vaardigen. (zie brief in bijlage)

De taak van de administratief beheerder is tweeledig:

- instaan voor het beheer van de profielen van de vertegenwoordigers op de algemene vergaderingen via het nieuwe digitale platform van EthiasCo

- de gegevens mbt onze financiële participatie in EthiasCo raadplegen en wijzigen.

De deelnemers zullen telkens digitaal kunnen deelnemen aan de vergaderingen (stemmingen) en dit via een digitaal platform.

Overwegende dat de algemene vergadering ingepland stond op donderdag 8 juni 2023, besliste het vast bureau op 1 juni om de schepen bevoegd voor Financiën en de boekhouder aan te duiden als respectievelijk afgevaardigde voor de algemene vergaderingen en als administratief beheerder.

De raad wordt verzocht deze beslissing te bekrachtigen en een vertegenwoordiger/administratief beheerder aan te stellen voor de verdere duur van de huidige legislatuur.

Punt 2. Personeel

2.1. 2023/OCMW/009 - Rechtspositieregeling: goedkeuring aanpassingen aan rechtspositieregeling, bijlage 5 (deontologische code - klokkenluidersprocedure) en bijlage 10 (kaderreglement tweede pensioenpijler).

Het nieuwe Rechtspositiebesluit werd op 8 maart 2023 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. Het treedt bijgevolg in werking op 18 maart 2023. Dit nieuwe kaderbesluit geeft aan lokale besturen meer vrijheid op het vlak van de regels inzake werving en selectie, salarissen, toelagen en vergoedingen en het wijzigt ook de regels inzake verloven en afwezigheden.

Het lokaal bestuur is niet verplicht om de bestaande rechtspositieregeling aan te passen. Er is namelijk geen verplichte timing vastgelegd. De lokale besturen kunnen dus de bestaande rechtspositieregeling op jouw eigen tempo aanpassen en kiezen wanneer/of welk deel wordt aanpast.

Gezien het rechtspositiebesluit ook enkele mogelijkheden geeft, is het aangewezen alvast enkele artikelen aan te passen die de werking van de organisatie vlotter maken. Tevens zorgt het ervoor dat eigen personeel meer mogelijkheden en kansen krijgt om binnen de organisatie door te groeien.

- Art. 3.3.1.2.: Voor de selectie (intern of extern) van een functie op niveau D, E en IFIC categorie 4 en 11 wordt de verplichting tot een **extern jurylid** geschrapt. De aanstellende overheid kan het echter wel nog altijd voorzien. Er lijken voldoende eigen personeelsleden beschikbaar om een deskundige jury samen te stellen. Voor de niveaus A tem C behouden we voorlopig de verplichting minstens één extern jurylid te laten zetelen in een selectieprocedure. Daarnaast kan de **secretaris** van de selectiecommissie, bestaande uit minstens 3 leden, meegerekend in dit minimale aantal. (Art.3.3.1.4.)
- Art. 3.4.2.1.: Voor het bekendmaken van een vacature voor een vervangingscontract, is een termijn van acht kalenderdagen opgenomen. Indien gewenst, kan de aanstellende overheid ook langer publiceren. Idem voor artikel 3.4.3.1 inzake tewerkstellingen van contracten in beperkte duur. Voor deze procedure wordt de minimale termijn verlaagd naar **minstens 8 kalenderdagen** in plaats van 14 gezien er zo flexibeler kan gewerkt worden bij een plotse, snelle opstoot van werk (bv Oekraïne-crisis).
- Het Rechtspositiebesluit voorziet in een **eenmalige regularisatie** voor medewerkers die via de 'kleine poort' (een beperkte selectieprocedure, bv voormalige Gesco's) in dienst gekomen zijn en die op datum van inwerkingtreding van het besluit (op 18 maart 2023) minstens 5 jaar in dienst zijn. De betrokken medewerkers zullen vanaf dan interne loopbaanrechten hebben. Dit is niet van

toepassing op medewerkers die minder dan 5 jaar geleden in dienst kwamen. Maw: medewerkers die via een beperkte selectieprocedure ('de kleine poort') uiterlijk op 18 maart 2018 in dienst zijn getreden, mogen toch deelnemen aan interne vacatures (bevordering - artikel 3.12.1.2, interne personeelsmobiliteit artikel 3.13.1.1.).

- Art. 3.13.1.1.: Voor de **interne personeelsmobiliteit** wordt zowel OCMW als gemeente als interne organisatie gezien (RPR Artikel 17-). Bijgevolg kunnen voor de deelname aan een procedure van interne personeelsmobiliteit voor de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn de volgende personeelsleden in aanmerking: de personeelsleden van de gemeente, de autonome gemeentebedrijven, het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, een welzijnsvereniging en een autonome verzorgingsinstelling, als vermeld in deel 3, titel 4, hoofdstuk 2 en 3, van het decreet van 22 december 2017, met het eigen openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn als enig lid of met het eigen openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en de eigen gemeente als enig lid.
- Schraping/wijziging van artikels 3.14.1.1, 3.14.2.1, 3.14.2.2 inzake **externe mobiliteit** wegens wijziging van definitie van interne mobiliteit in artikel 3.3.1.1. Voor de bekendmakingskanalen, maakt de aanstellende overheid een keuze.
- Artikel 9.2.2.: **Schraping van de afwijking op het aantal vakantiedagen** voor personeel vermeld in art. 186 §4 van het DLB in dienst na 1 januari 2011. Zij hadden slechts recht op 26 werkdagen betaalde vakantie. Om de gelijkheid van het personeel te behouden, wordt dit onderdeel geschrapt. Tevens in Art. 9.3.1. werd de afwijking voor 3 bijkomende feestdagen geschrapt voor deze doelgroep geschrapt. Deze wijzigingen van deze artikelen worden met ingang van 1 januari 2024 goedgekeurd gezien anders de verloven van het ganse jaar 2023 dienen herrekend te worden.
- Artikel 9.2.2. bepaalt dat het personeelslid elk jaar maximum vier vakantiedagen kan opnemen zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om het **verlof te weigeren**. Gezien de flexibiliteit die gevraagd wordt van (assistent-)bedienden BKO en hun gesplitste uurroosters, wordt voor die personeelsgroep voorzien dat deze 4 kalenderdagen omgezet worden in uren pro rata hun tewerkstellingsbreuk. Zo verliezen zij geen volledige niet te weigeren vakantiedag indien ze slechts één shift van een werkdag zich wensen te beroepen op dit artikel. Voor de andere personeelsgroepen is het niet aangewezen dit ook toe te passen gezien men minder flexibel dient te zijn en het de dienstverlening en praktische werking van de dienst zou verstoren.
- Art. 9.2.3 en 9.2.4.: wanneer het personeelslid bij uitdiensttreding/pensionering zijn **overgedragen verlof** niet kon opnemen/opgenomen heeft, worden deze bij uitdiensttreding uitbetaald
- Art. 9.4.1.1. en 9.4.4.5.: personeelsleden '**op proef benoemd**', vallen onder de regeling van statutairen voor moederschapsrust. Er kan niet van afgeweken worden wegens dwingend recht (zie uitvoeringsbesluit RSZ). Zij dienen niet bij de regeling van de contractuele personeelsleden te staan. De definities van de termen zijn opgenomen in artikel 1.2.1. (9°-13°)
- Art. 9.4.4.1.-9.4.4.5: Vaderschapsverlof wordt aangepast naar **geboorteverlof** in kader van de genderneutraliteit
- Artikel 9.5.2.: geen **ziekte attest** nodig maximaal driemaal per kalenderjaar
- Artikel 9.10.2., Art. 9.10.6.: toevoeging **zorgverlof**
- Artikel 9.11.2.2.: toevoeging wijziging **ouderschapsverlof** inzake uitstel en weigering

- In de tekst werden ook kleinere aanpassingen aangebracht:
- Artikel 1.2.1. verduidelijking van een term
- Artikel 3.1.1. toevoegen IFIC personeelsgroepen
- in diverse artikelen werd 'het college van burgemeester en schepenen/vast bureau' vervangen door 'de aanstellende overheid'
- 'Indeed' werd in diverse artikels geschrapt als communicatiekanaal voor publicatie van vacatures gezien dit niet meer gratis is. Uiteraard kan er nog via dit kanaal gepubliceerd worden, maar het betreft geen verplichting. (3.4.1.1., 3.4.2.1, 3.4.3.1.)
- Art. 3.6.3-3.6.4.: Eedaflegging wordt jaarlijks georganiseerd.
- Art.3.5.1 schrapt Gesco's gezien dit niet meer van toepassing is
- Art. 3.8.5.1. en art. 3.14.2.1. verduidelijkt wat men bedoelt met de proefperiode
- Art. 3.8.6.2.3.: laatste evaluatie kan ook tellen indien geen meer afgenomen.
- Art. 3.8.6.2.4.: Verwijziging naar wetgeving die primeert op RPR
- Art. 3.8.9.2.: Initiatief nemen exit gesprek ligt bij leidinggevende
- Art. 8.5.2.1.: alle kilometervergoedingen op zelfde wijze berekenen, ook voor de fietsverplaatsingen
- Art. 8.6.2.1 §3: toevoeging dat wanneer men minstens één jaar onbetaald verlof aansluitend opneemt, de **hospitalisatieverzekering** zelf ten laste te nemen is.
- Art 8.6.5.1. verduidelijkt wat bedoeld wordt met artikel 60. Zowel in dit artikel als Art. 8.6.5.2. worden de uitgesloten groepen geschrapt gezien dit reeds in het toepassingsgebied van de RPR staat dat deze groepen zijn uitgesloten. Er wordt wel geduid dat jobstudenten hiervan uitgesloten zijn.
- Art. 9.1.2.: pensioengerechtigde leeftijd wijzigen
- Art. 9.5.7.: fout uit tekst halen
- Art. 9.9.1.: hernummering

Alle aanpassingen zijn (in het rood) te vinden in bijlage ' gecoördineerde RPR- OCMW EN GEMEENTE - raden juni 2023.doc'.

Voor de bijlagen van de RPR dient de deontologische code voor het personeel, zijnde **bijlage 5**, aangevuld te worden met de **klokkenluidersprocedure**.

De EU Richtlijn 2019/1937 van 23 oktober 2019 wil mensen die informatie over inbreuken tegen bepaalde wetgeving melden, beschermen tegen bepaalde sancties. De Richtlijn werd op 17 december 2021 van kracht. De Vlaamse Regering bekrachtigde een wijziging aan het Bestuursdecreet die de klokkenluidersregeling verscherpt.

De nieuwe klokkenluidersregeling heeft als doel om personen te beschermen als zij informatie uit hun werkomgeving over inbreuken op geldende regelgeving melden. Klokkenluiders moeten hiervoor terecht kunnen bij veilige meldingskanalen. Bij voorkeur is dat intern bij hun eigen organisatie. Ook meldingen bij het bevoegde externe meldingskanaal of openbaarmaking zijn mogelijk. Elke vorm van represaille naar aanleiding van een interne of externe melding, of openbaarmaking, is verboden.

Iedere gemeente is verplicht om hiervoor een procedure uit te werken.

Volgens het decreet is het intern meldpunt het hoofd van het personeel. Er wordt daarom voorgesteld om de algemeen directeur als intern meldpunt te nemen, tenzij de algemeen directeur deze bevoegdheid wenst te delegeren.

Er werd een procedure/policy uitgewerkt waar klokkenluiders terecht kunnen.

Er wordt ook een **bijlage** toegevoegd (**bijlage 11**) aan de RPR waarbij een opsomming is opgenomen welke verlopen worden gezien als dienstactiviteit/recht geven op maaltijdchecks, loon, opbouw periodieke salarisverhoging,... en welke niet.

Tot slot dient ook **bijlage 10** inzake het kaderreglement tweede pensioenpijler aangepast te worden.

De raad trad op 12 april 2022 toe tot OFP Prolocus voor het voorzien van een tweede pensioenpijler voor het contractueel personeel. Er werd in deze raad een kaderreglement goedgekeurd die deel uitmaakt van bijlage 10 van de rechtspositieregeling. Op 11 mei 2022 ging de raad van bestuur van OFP Prolocus door en werd het kaderreglement nog licht aangepast.

Alle bijlagen bij dit punt zijn terug te vinden bij hetzelfde punt van de gemeenteraad.

Positief advies door het MAT op 23 maart 2023 en 11 mei 2023.

Positief advies op het vakbondsoverleg op 25 mei 2023.

2.2. 2023/OCMW/013 - Personeelsformatie: goedkeuring aanpassing.

De raden keurden op 8 november 2022 een aangepast, geïntegreerde personeelsformatie goed. Intussen blijft de organisatie in verandering.

Door de oorlog in Oekraïne werd ingezet op tijdelijke contracten van maatschappelijk werkers om de toevloed van Oekraïners te kunnen ondersteunen. Na meer dan een jaar oorlog, lijkt deze crisis nog niet opgelost en dient er nog verder ondersteuning te zijn. Daarom wordt op projectbasis 19,4u maatschappelijk werker toegevoegd aan de formatie van het OCMW en dit voor de duur van de Oekraïne-crisis.

Daarnaast werd het Nieuw Gemeentepunt aangekocht en deels verbouwd. Er zullen binnenkort diensten verhuizen naar het administratief gedeelte. Daarvoor dient er bijkomende poets hulp te zijn gezien er ander patrimonium nog verkocht dient te worden. Op projectbasis wordt in de formatie van de gemeente 2 vte schoonmaak toegevoegd. Op termijn kan dan opnieuw gekeken worden, bij verkoop patrimonium

en verder ingebruikname van andere delen van het Nieuw Gemeentepunt, of dit dient aangepast te worden.

Tot slot kan beslist worden om de halftijdse functie van mobiliteitsdeskundige (B1-3) te vervangen door een administratief medewerker C1-3. De eerste poging tot invulling dateert al van het jaar 2020. De functie werd in tussentijds steeds met tijdelijke contracten ingevuld door een lager profiel (administratief medewerker C1-3). Het lijkt realistischer de functie en bijgevolg het takenpakket aan te passen.

De buitenschoolse kinderopvang ontving in 2022 VIA 6 Subsidie Pedagogische coaches in Buitenschoolse Kinderopvang. Het college besliste op 1 juni 2022 een halftijdse bediende BKO te voorzien zodat er voldoende ondersteuning is op de werkvloer. De projectsubsidies zijn voorzien voor 4 jaar. Gezien de beperkte duur van de subsidies, wordt deze functie ingeschreven als project in de formatie.

De reguliere poetsdienst van het OCMW werd stopgezet. Het resterend poetspersoneel wordt ingezet voor de schoonmaak van eigen OCMW-patrimonium. Daarnaast zijn er nog de schoonmakers via dienstencheques.

Er wordt voor gekozen om de functie van administratief medewerker afdeling Mens - Sociaal Huis enkel nog te voorzien in contractueel dienstverband. De statutaire aanstelling wordt uitdovend geplaatst. Het totaal aantal vte blijft gelijk.

Tot slot werden functie die in de uitdovende formatie zaten maar vervallen, geschrapt.

Positief advies van het Managementteam van 23 maart 2023 en 11 mei 2023 en syndicaal overleg van 25 mei 2023.

Alle bijlagen zijn terug te vinden in het punt van de gemeenteraad.

Punt 3. Vragen en mededelingen

3.1. 2022/OCMW/041 - Vragen en mededelingen

De raadsleden worden in de mogelijkheid gesteld om eenvoudige informatie te bekomen met betrekking tot de werking van de gemeente. Daarnaast kunnen er ook losse mededelingen worden meegegeven aan de raadsleden.

Mondelinge vragen worden - zo mogelijk - onmiddellijk beantwoord of uiterlijk schriftelijk tegen de eerstvolgende zitting. Op schriftelijke vragen van raadsleden wordt binnen de maand na ontvangst schriftelijk geantwoord (artikel 11 huishoudelijk reglement).