

Vast bureau – besloten zitting

Uittreksel uit het verslag van de vergadering van 16 september 2025

Zijn aanwezig:

Rutger De Reu, voorzitter

Jan Vermeulen, Sofie D'hondt, Nathalie Lambrecht, Marleen Vanlerberghe, Bart Van Thuyne, Bruno Dhaenens, leden vast bureau

Conny De Spiegelaere, lid vast bureau, comitévoorzitter

Stefanie De Vlieger, algemeen directeur

Zijn afwezig:

Johan Cornelis, lid vast bureau

Rechtspositieregeling voor het OCMWpersoneel – 18e wijziging

Regelgeving

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Het bestuursdecreet van 7 december 2018.

De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 23 januari 2025 waarbij de raad de goedkeuring van de rechtspositieregeling, het organogram, de personeelsformatie en het arbeidsreglement gedelegeerd heeft naar het vast bureau.

De beslissing van het vast bureau van 16 juli 2019 en latere wijzigingen waarbij de rechtspositieregeling voor het OCMWpersoneel werd vastgesteld.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van de lokale en provinciale besturen.

Bijlage

De beslissing van het college van burgemeester en schepenen van 16 juli 2019 en latere wijzigingen houdende vaststelling van de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel.

De beslissing van het college van burgemeester en schepenen van 17 december 2019 en latere wijzigingen houdende vaststelling van het organogram en de personeelsformatie voor het gemeentepersoneel.

Advies van het managementteam van 21 augustus 2025 houdende het voorstel aanpassing rechtspositieregeling.

De beslissing van het vast bureau van 26 augustus 2025 houdende de agenda syndicaal overleg.

Het protocol nr. 78 van het bijzonder onderhandelingscomité van 12 september 2025.

Motivering

Het bestuur heeft de ambitie om de rechtspositieregeling grondig te herzien in 2025-2026. Vandaar dat in tussentijd een aantal topics worden aangepast.

De Vlaamse regering keurde op 20 december 2024 het besluit goed om vanaf 1 januari 2025 de prijs van een dienstencheque met één euro te laten stijgen. De bijhorende nota bij het BVR bepaalde dat deze euro integraal moet dienen om de loon- en arbeidsvoorwaarden van de huishoudhulpen te verbeteren.

Dit werd voorgelegd aan onze syndicale partners op 14 februari 2025 en opgenomen in protocol 73.

Intussen werd binnen comité C1 een sectoraal akkoord afgesloten op 11 juni 2025. Deze koopkrachtmaatregel geldt als voorafname op het sectoraal akkoord 2026-2031.

Elk lokaal bestuur moet in zijn lokale rechtspositieregeling, in overeenstemming met artikel 25 van het BVR RPR van 20 januari 2025, het salaris van de dienstencheque-medewerkers opnieuw vaststellen. Dit geldt ook voor de besturen die het BVR van 20 januari 2023 nog niet implementeerden.

De verhoging geldt voor alle uren: zowel bij klanten gepresteerde uren als niet bij klanten gepresteerde uren (zoals werkvergaderingen en opleidingen) en betaalde afwezigheden (bv. vakantie, feestdagen en ziekteverlof). Uitgerekend komt het er op neer dat elke trap van de salarisschalen verhoogd wordt met 931,07 euro (1976/2,1223 (huidige indexcoëfficiënt)) aan 100% op jaarbasis.

De salarisverhoging heeft ook gevolgen voor het vakantiegeld dat moet worden aangepast aan de nieuwe salarisschalen. Gezien de terugwerkende kracht van het salaris vanaf 1 januari 2025 moet het vakantiegeld voor 2025 worden herberekend. Ook de haard- en standplaatstoelage moet eventueel worden herberekend. De kost die de nieuwe salarisschaal met zich meebrengt bedraagt 931,07 euro per trap in de huidige E-salarisschaal. Omdat het over een bruto loonsverhoging gaat, heeft dit eveneens een impact op de toelagen en vergoedingen die zijn gebaseerd op het loon, zoals het dubbel vakantiegeld, en de haard- en standplaatstoelage.

Op basis van de bestaande personeelsbezetting ramen we de meerkost op 25.125€. De precieze berekening zal worden doorgevoerd door Cipal Schaubroeck.

Bij afloop van het verlof voor opdracht wordt de medewerker in principe opnieuw tewerkgesteld binnen het lokaal bestuur. Hierbij wordt gestreefd naar het vinden van zoveel mogelijk aansluiting bij de oorspronkelijke functie of een gelijkwaardige functie. We willen echter ook transparant zijn: afhankelijk van de noden van de organisatie, de evoluties binnen de dienst of het gewijzigde personeelsbestand tijdens de afwezigheid, kan het zijn dat de medewerker wordt toegewezen aan een andere functie of taakinhoud. Dit gebeurt steeds in overleg met de betrokken medewerker. We wensen dit dan ook op te nemen in de rechtspositieregeling.

Om sneller te kunnen inspelen op vragen van diensten met betrekking tot in te vullen open posities, wordt voorgesteld om te kunnen overgaan tot tussentijdse wervingsreserves voor generieke functies. Om kandidaten uit deze reserve aan te stellen, kunnen een of meerdere bijkomende selectietechnieken georganiseerd worden, toegespitst op de dienst waar een vacature worden opengesteld.

Daarnaast wordt voorgesteld om de samenstelling van de selectiecommissie te vereenvoudigen, waarbij enerzijds het minimum aantal leden wordt aangepast en anderzijds de secretaris wel deelneemt aan de eigenlijke selectieactiviteiten.

Op 24 juni 2025 besloot het vast bureau het voorstel tot invoering van premies op basis van effectief geleverde onregelmatige prestaties ter bespreking voor te leggen aan de vakorganisaties.

Momenteel ontvangen alle zorgmedewerkers een vaste wisseldienstpremie van 11% bovenop hun brutowedde, ongeacht het aantal effectief gepresteerde onregelmatige diensten. Daarnaast ontvangen zij een beperkte forfaitaire vergoeding per uur voor bepaalde prestaties. De huidige geïndexeerde premies bedragen:

- Zondagprestaties: € 4,34626 per uur
- Zaterdagprestaties: € 4,34626 per uur
- Avondprestaties: € 2,14431 per uur
- Nachtprestaties: € 2,14431 per uur

Deze regeling resulteert in beperkte loonverschillen tussen medewerkers, ongeacht het daadwerkelijke aantal geleverde onregelmatige prestaties.

Binnen het zorgteam leeft het gevoel dat deze vaste premie geen recht doet aan medewerkers die frequent extra onregelmatige prestaties leveren. Vanuit de medewerkers werd dan ook expliciet de vraag gesteld om een eerlijkere vergoeding te voorzien, gebaseerd op reële prestaties.

Om tegemoet te komen aan deze bezorgdheid, stellen we voor om de huidige vaste wisseldienstpremie van 11% af te schaffen en te vervangen door een systeem van vergoedingen op basis van effectief geleverde onregelmatige prestaties. Dit systeem is gebaseerd op de principes van het paritair comité 330 en houdt rekening met het brutoloon van de individuele medewerker. De voorgestelde vergoedingspercentages zijn als volgt:

- Zondagprestaties: 56%
- Zaterdagprestaties: 26%
- Avondprestaties: 20%
- Nachtprestaties: 35%

In bijlage werd een simulatie van de impact van deze wijziging op de loonberekening voor de maanden december 2024 en januari 2025 opgenomen.

Financiële gevolgen

Deze beslissing valt niet onder de visumplicht.

Besluit

Artikel 1

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel van 16 juli 2019 en latere wijzigingen worden volgende wijzigingen aangebracht:

In “Titel VII, Hoofdstuk I Algemene bepalingen”, wordt

- In artikel 130, 1° volgende nieuwe loonschaal toegevoegd voor de categorie van DCO-poetshulp aan huis:

Niveau E	Graad	Rang	Schalen
	1 basisgraad	Ev	E1'-E2'-E3'

Artikel 2

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel van 16 juli 2019 en latere wijzigingen worden volgende wijzigingen aangebracht:

- In “Bijlage 2. Uitgewerkte salarisschalen” wordt de nieuwe loonschaal E1'-E3' (in functie van de koopkrachtverhoging DCO-poetshulp aan huis) toegevoegd:

Trap	E1'	E2'	E3'
0	14.181,07	14.481,07	15.131,07
1	14.281,07	14.631,07	15.281,07
2	14.281,07	14.631,07	15.281,07
3	14.381,07	14.781,07	15.431,07
4	14.381,07	14.781,07	15.431,07
5	14.481,07	14.931,07	15.581,07
6	14.481,07	14.931,07	15.581,07
7	14.581,07	15.081,07	15.731,07
8	14.581,07	15.081,07	15.731,07
9	14.731,07	15.231,07	15.881,07
10	14.731,07	15.231,07	15.881,07
11	14.831,07	15.381,07	16.031,07
12	14.831,07	15.381,07	16.031,07
13	14.931,07	15.531,07	16.181,07
14	14.931,07	15.531,07	16.181,07
15	15.031,07	15.681,07	16.331,07
16	15.031,07	15.681,07	16.331,07
17	15.181,07	15.781,07	16.481,07
18	15.181,07	15.781,07	16.481,07
19	15.331,07	15.931,07	16.631,07
20	15.331,07	15.931,07	16.631,07
21	15.481,07	16.081,07	16.781,07
22	15.481,07	16.081,07	16.781,07
23	15.631,07	16.231,07	16.931,07
24	15.631,07	16.231,07	16.931,07
25	15.781,07	16.381,07	17.081,07
26	15.781,07	16.381,07	17.081,07
27	15.931,07	16.581,07	17.481,07

Artikel 3

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel van 16 juli 2019 en latere wijzigingen worden volgende wijzigingen aangebracht.

In “Titel IX, Hoofdstuk IX. Het verlof voor opdracht”, wordt

- In artikel 247 de zin “Het verlof voor opdracht is een gunst en moet verzoenbaar zijn met de goede werking van het bestuur.” vervangen door de paragraaf “Het verlof voor opdracht is een gunst en moet verzoenbaar zijn met de goede werking van het bestuur. Bij eventuele terugkeer van het statutaire personeelslid kan het bestuur toestaan om opnieuw een functie op te nemen binnen het organogram, op voorwaarde dat er een open positie voorhanden is. De eventuele nieuwe functie kan zich op hetzelfde of een lager niveau situeren als de functie die het statutaire personeelslid bekleedde

voor het verlov voor opdracht, rekening houdend met de competenties, vaardigheden en expertise van het statutaire personeelslid en na een gesprek met de leidinggevende.”

Artikel 4

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel van 16 juli 2019 en latere wijzigingen worden volgende wijzigingen aangebracht.

In “Titel II, Hoofdstuk III. De selectieprocedure”, wordt

- Artikel 15 aangepast:

§1. 2° “elke selectiecommissie bestaat uit ten minste drie leden” wordt aangepast naar “elke selectiecommissie bestaat uit ten minste drie leden inclusief de secretaris”

- Artikel 17 aangepast:

“De selectiecommissies worden geleid door een voorzitter. De voorzitter wordt in zijn taak bijgestaan door een secretaris die niet deelneemt aan de eigenlijke selectieactiviteiten en aan de beoordeling van de kandidaten” wordt aangepast naar “De selectiecommissies worden geleid door een voorzitter. De voorzitter wordt in zijn taak bijgestaan door een secretaris die deelneemt aan de eigenlijke selectieactiviteiten”.

- Artikels 26 t.e.m. 28 vervangen door volgende tekst:

Reserves

Onderafdeling 1. Aanleg van reserves

- Artikel 26. §1. De aanstellende overheid beslist of een reserve wordt aangelegd en bepaalt de aard (aanwerving, en/of bevordering en/of interne personeelsmobiliteit) en de geldigheidsduur ervan die maximaal, inclusief verlengingen, 5 jaar bedraagt.

§2. De geldigheidsduur vangt aan vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum van het eindrapport van de selectie.

§3. Indien de stad en het OCMW een gezamenlijke selectieprocedure voeren, beslissen de aanstellende overheden over de reserve zoals bedoeld in deze afdeling.

- Artikel 27. §1. Alle geslaagde of geschikt bevonden kandidaten die niet onmiddellijk worden aangesteld, worden in de reserve opgenomen.

§2. Met toepassing van de bindende rangschikking van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten wordt de eerst gerangschikte kandidaat van de wervingsreserve het eerst geraadpleegd.

Onderafdeling 2. Tussentijdse reserves

- Artikel 28. §1. De aanstellende overheid beslist bij oproep voor een generieke functie of een tussentijdse reserve wordt aangelegd en bepaalt de geldigheidsduur ervan die maximaal, inclusief verlengingen, 5 jaar bedraagt.

De geldigheidsduur vangt aan vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum van het eindrapport van de oorspronkelijke selectie.

§2. Alle geslaagde of geschikt bevonden kandidaten worden in de tussentijdse reserve opgenomen. Om kandidaten uit deze reserve aan te stellen, kunnen een of meerdere bijkomende selectietechnieken georganiseerd worden. Kandidaten die niet aangesteld worden, worden opnieuw opgenomen in de reserve.

Artikel 5

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel van 16 juli 2019 en latere wijzigingen worden volgende wijzigingen aangebracht:

In “Titel VIII, Hoofdstuk III. De onregelmatige prestaties”, worden

- Artikels 172 t.e.m. 177 vervangen door volgende tekst:

Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen

- Artikel 172.

Naast de inhaalrust opgelegd door de arbeidstijdwetgeving heeft het personeel recht op:

1. per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur: een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 25% van het uursalaris;
2. per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een feestdag: een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 100% van het uursalaris;

3. per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag: een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 25% van het uursalaris.

De toeslag voor nachtprestaties is cumuleerbaar met de toeslag voor prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

- Artikel 173.

In afwijking van artikel 172 krijgt het verzorgend en verplegend personeel van een gefinancierde gezondheidsinstelling, naast de wettelijk voorgeschreven inhaalrust:

1. per uur prestatie tussen 19 en 20 uur: een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 20% van het uursalaris;

2. per uur nachtprestaties tussen 20 uur en 6 uur: een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 35% van het uursalaris;

3. per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een feestdag: een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 56% van het uursalaris;

4. per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag: een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 26% van het uursalaris.

Prestaties die middernacht overschrijden voor zover zij beginnen voor 20 uur of eindigen na 6 uur worden gelijkgesteld met nachtprestatie.

De toeslagen zijn onderling niet cumuleerbaar. De hoogste toeslag in functie van de geleverde onregelmatige prestaties is van toepassing.

- Artikel 174.

De salarisbijslag en de uurtoeslagen voor onregelmatige prestaties die sommige personeelscategorieën in de gefinancierde gezondheidsinstellingen krijgen, zijn nooit cumuleerbaar met de toeslagen vermeld in deze afdeling. Die salarisbijslag en uurtoeslagen worden wat de bedragen en voorwaarden betreft, toegekend in overeenstemming met de onderrichtingen van de financierende overheid.

Artikel 6

Dit besluit en de inhoud ervan wordt bekendgemaakt op de webtoepassing van de stad. De toezichthoudende overheid wordt op de hoogte gebracht van de bekendmaking (artikel 286 § 1 en artikel 287 en artikel 330 van het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen).

Beslist in zitting van 16 september 2025

Namens het vast bureau

De algemeen directeur,
Stefanie De Vlieger

De voorzitter,
Rutger De Reu

Voor éénsluitend afschrift,
Deinze, 25 september 2025