



Puurs-Sint-Amands, zitting van 27.01.2025

Els Goedgezelschap, Voorzitter gemeenteraad

Koen Van den Heuvel, Burgemeester

Yvo Van Damme, Willem Geeroms, Hilde Van der Poorten, Els De Smedt, Anne De Ron, Ronny Tourné,
Sophie Van Praet, Schepenen

Aanwezig:

Raf De Blaiser, Jan Van Camp, Patrick Pauwels, Jürgen Buyst, Luk Ceurvelt, Peggy Seeuws, Reinhilde
Goossens, Linda Caluwaerts, Robbe Cooremans, Giselle Vissers, Ine Schokkaert, Sander Schokkaert,
Jorden Dewachter, Jelien De Laet, Marleen Vos, Joos Wauters, Marc Van Aken, Kristina Galestian,
Raadsleden

Helena Lejon, Algemeen directeur waarnemend

Verontschuldigd:

Eva Peleman, Erwin Mertens, Raadsleden

Raoul Paridaens, Algemeen directeur

Afwezig:

/

AANPASSING RECHTSPOSITIEREGELING - VASTSTELLING

De gemeenteraad

Aanleiding

Het Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen van 20 januari 2023 biedt de Vlaamse lokale besturen de mogelijkheid hun rechtspositieregeling te moderniseren en dit op diverse vlakken.

Het gemeentepersoneel en het personeel van het OCMW heeft recht op 33 jaarlijkse vakantiedagen en 14 feestdagen, aangevuld met telkens 1 anciënniteitsdag bij het bereiken van 20 en 25 jaar dienst.

Een uitzondering hierop is het personeel tewerkgesteld in verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijhorende werkings- en erkenningsregels en het OCMW-personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers. Zij hebben recht op 26 jaarlijkse vakantiedagen en 11 feestdagen, aangevuld met telkens 1 anciënniteitsdag bij het bereiken van 20 en 25 jaar dienst. Binnen onze organisatie zijn dit de diensten BKO, Thuiszorg, Gezinszorg en LDC (Lokale DienstenCentra).

Het nieuwe rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 biedt de mogelijkheid om deze ongelijkheid volledig, gedeeltelijk of niet weg te werken. Het bestuur krijgt nu namelijk de keuze hoeveel verlof en feestdagen het zal toekennen aan deze medewerkers.

Juridische grond

Volgende bevoegdheidsgrond en regelgeving is van toepassing:

Uittreksel uit de notulen van de gemeenteraad

Bevoegdheidsgrond

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 186;

Toepasselijke regelgeving

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

Adviezen

Deze aanpassing van de rechtspositieregeling werd gunstig geadviseerd door het managementteam in zitting van 5 december 2024.

Deze aanpassing van de rechtspositieregeling werd goedgekeurd door het Vast Bureau in zitting van 10 december 2024.

Er werd een protocol van akkoord voorgesteld aan de representatieve vakorganisaties op 12 december 2024. Het ACV ondertekende dit protocol op 19 december 2024. De andere vakorganisaties reageerden (nog) niet.

Feiten, context en argumentatie

Verschillen binnen organisatie en diensten

Momenteel zijn er binnen de betrokken diensten verschillende verlofregelingen van toepassing:

- Medewerkers die niet behoren tot de diensten waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijhorende werkings- en erkenningregels en het OCMW-personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers, genieten van 33 vakantiedagen en 14 feestdagen
- Medewerkers die bij de betrokken afdelingen in dienst zijn gekomen voor 2011 genieten van 32 vakantiedagen en 14 feestdagen
- Medewerkers die na 2011 in dienst zijn gekomen, hebben 26 vakantiedagen en 11 feestdagen

Dit zorgt er voor dat medewerkers verplicht verlof moeten nemen op dagen dat de diensten gesloten zijn (kerstperiode) of wel moeten werken op momenten dat bijna alle andere collega's verlof hebben (vb.: 2 november).

Dit onevenwicht zorgt voor een **minderwaardigheidsgevoel** bij de betrokken medewerkers en het daarnaast **belemmert het de interne mobiliteit** voor medewerkers van andere diensten die, **ondanks een grotere affiniteit voor de zorgsector, zullen kiezen voor een job met meer verlofdagen.**

Ongelijke concurrentie

De opzet van de invoering van de 26 vakantiedagen en 11 feestdagen was het feit dat de publieke sector concurrentieel nadeel zou oplopen t.o.v. de privésector.

Echter zien we dat de privésector in de praktijk voordelen aanbiedt die de openbare sector niet kan aanbieden:

- Loopbaanregeling “vrijstelling arbeidsprestaties” waarbij medewerkers vanaf de leeftijd van 45, 50 en 55 jaar recht hebben op respectievelijk 12, 24 en 36 extra dagen
- Deze dagen worden bovendien gesubsidieerd vanuit de overheid. VVSG dringt er bij de overheid op aan om dit verschil weg te werken, maar dit is tot op heden nog niet gebeurd.
- Private poetsbedrijven pakken uit met allerlei extralegale voordelen (Bedrijfswagen, gsm,...)

Uittreksel uit de notulen van de gemeenteraad

Dit maakt dat het voor lokale besturen zeer moeilijk is om geschikt personeel te vinden. Geschikt personeel is echter noodzakelijk om de publieke zorg goed te laten draaien zodat de burgers niet in de kou komen te staan, in bijzonder wat betreft kinderopvang en thuiszorg.

Een gelijkenschakeling van de vakantiedagen heeft ook een positief effect op de interne mobiliteit, waar nu medewerkers van andere diensten, ondanks een grotere affiniteit voor de zorgsector, kiezen voor een job met meer verlofdagen.

Impact van de voorgestelde aanpassing verlof- en feestdagen

Een gelijktrekking van de verlofrechten komt neer op:

- Verhoging met 7 vakantiedagen en 3 feestdagen voor 23,2 VTE = 1.839 extra uren
- Verhoging met 1 vakantiedag voor 7,8 VTE = 59 extra uren

Dit is in totaliteit 1.898 extra uren vakantie = 1,2 VTE. Hierbij dient benadrukt te worden dat niet al deze uren vervangen moeten worden. Sommige uren kunnen intern opgevangen worden.

BKO:

- **Kinderbegeleiders: 0,20 VTE extra** nodig
- Administratie: 0,04 VTE die intern kan opgevangen worden

Lokale Dienstencentra:

- 0,27 VTE extra nodig die intern kan opgevangen worden

Thuiszorg/Gezinszorg:

- Administratie/Coördinator: 0,04 VTE die intern kan opgevangen worden
- **Verzorgende gezinszorg: 0,60 VTE extra** nodig
- Gezinszorg poets: 0,05 VTE die intern kan opgevangen worden

De **impact** van deze verhoging leidt dus tot een benodigde **extra invulling van 0,8 VTE**, waarvan 0,6 VTE in de Gezinszorg en 0,2 VTE bij BKO.

Een gelijktrekking van de vakantiedagen en feestdagen heeft dus een beperkte impact die kan opgevangen worden door de aanwerving van 0,8 VTE.

Bovendien zorgt de doorvoering hiervan voor een vlakke organisatie waarin alle medewerkers zich evenwaardig voelen.

De aanvullende feest- en vakantiedagen hebben tevens een gunstig effect op het welzijn van onze medewerkers. Zij krijgen meer kans om geestelijk en lichamelijk te herstellen, in diensten waarbij de job erg belastend is. Onderzoek wijst ook uit dat dit een positief effect heeft op het ziekteverzuim.

Het college van burgemeester en schepenen stelt de gemeenteraad dan ook voor de hiernavermelde aanpassing rechtspositieregeling vast te stellen.

Financiële weerslag

Een gelijktrekking van de vakantiedagen en feestdagen kan opgevangen worden door de aanwerving van 0,8 VTE, waarvan 0,6 VTE in de Gezinszorg en 0,2 VTE bij BKO.

De geschatte jaarlijkse kost bedraagt €49.000.

Uittreksel uit de notulen van de gemeenteraad

Besluit

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1: De volgende bepalingen van de huidige rechtspositieregeling voor het gemeente en OCMW-personeel van Puurs-Sint-Amands worden vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit aangepast:

Hoofdstuk II. de jaarlijkse vakantiedagen

Art. 236.

§1. Het voltijds werkend personeelslid, ~~niet bedoeld in §2 van dit artikel~~, heeft recht op 33 werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar.

Een voltijds statutair personeelslid heeft recht op 33 werkdagen betaalde vakantie op basis van het lopende jaar. Een voltijds contractueel personeelslid heeft recht op 20 werkdagen wettelijk betaalde vakantie op basis van het vakantiedienstjaar en 13 werkdagen bijkomende betaalde vakantie op basis van het lopende jaar.

Eén bijkomende werkdag betaalde vakantie wordt pro rata de tewerkstellingsbreuk toegekend bij het bereiken van:

- 20 jaar anciënniteit bij het bestuur;
- 25 jaar anciënniteit bij het bestuur;

De betaalde vakantie wordt toegekend op basis van de dienstanciënniteit bij het bestuur die het personeelslid in de loop van het kalenderjaar bereikt.

~~§2. Het voltijds werkend personeel tewerkgesteld in verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijhorende werkings- en erkenningregels en het OCMW-personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers heeft recht op 26 werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar.~~

~~Een voltijds statutair personeelslid heeft recht op 26 werkdagen betaalde vakantie op basis van het lopende jaar. Een voltijds contractueel personeelslid heeft recht op 20 werkdagen wettelijk betaalde vakantie op basis van het vakantiedienstjaar en 6 werkdagen bijkomende betaalde vakantie op basis van het lopende jaar.~~

§2. De vakantiedagen kunnen in principe worden genomen naar keuze van het personeelslid. De vakantiedagen moeten vooraf worden aangevraagd bij de hiërarchische meerdere die door de algemeen directeur hiervoor werd aangeduid. Als de aangevraagde dagen of periodes niet verzoenbaar zijn met de behoeften van de dienst, dan wordt dit zo vlug mogelijk meegedeeld aan het personeelslid.

§3. In afwijking van ~~§3~~ §2, kan het personeelslid elk jaar maximum vier vakantiedagen opnemen zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om het verlof te weigeren.

§4. De regelgeving betreffende de jeugdvakantie en de aanvullende vakantie (ook wel Europese vakantie genoemd) wordt toegepast. De desbetreffende regelgeving:

Uittreksel uit de notulen van de gemeenteraad

- jeugdvakantie: het Koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheids-reglementering.
- aanvullende vakantie: artikel 17bis van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971, bijhorend Koninklijk besluit van 19 juni 2012 en het koninklijk besluit van 30 augustus 2013 tot wijziging van artikel 3bis van het koninklijk besluit van 30 maart 1967).

Hoofdstuk III. de feestdagen

Art. 239.

§1. Het personeelslid, ~~niet bedoeld in §2 van dit artikel~~, heeft betaalde vakantie op de volgende feestdagen:

- 1 januari;
- 2 januari;
- Paasmaandag;
- 1 mei;
- Hemelvaartsdag;
- Pinkstermaandag;
- 11 juli;
- 21 juli;
- 15 augustus;
- 1 november;
- 2 november;
- 11 november;
- 25 december;
- 26 december.

~~§2. Met behoud van de toepassing van de wet betreffende de feestdagen van 4 januari 1974 en het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, heeft het~~ personeel tewerkgesteld in verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijhorende werkings- en erkenningregels en het OCMW-personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers, betaalde vakantie op de volgende feestdagen:

- ~~1 januari;~~
- ~~Paasmaandag;~~
- ~~1 mei;~~
- ~~Hemelvaartsdag;~~
- ~~Pinkstermaandag;~~

Uittreksel uit de notulen van de gemeenteraad

11 juli;

21 juli;

15 augustus;

1 november;

11 november;

25 december

§2. Op voorstel van de algemeen directeur beslist het College van burgemeester en schepenen/ het Vast bureau jaarlijks op welke wijze feestdagen die samenvallen met een zaterdag of een zondag of een andere feestdag gecompenseerd worden.

Het College/het Vast bureau heeft hierbij de volgende mogelijkheden:

- Het vaststellen van vervangende feestdagen;
- Het verlenen van het recht aan personeelsleden om deze dagen conform de modaliteiten van de jaarlijkse vakantiedagen op te nemen.

Het College/het Vast bureau neemt deze beslissing uiterlijk op 15 december van het voorafgaande jaar na syndicaal overleg.

Artikel 2: Dit leidt tot de in bijlage gevoegde gecoördineerde versie van de rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMW-personeel van Puurs-Sint-Amands worden vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit. Deze bijlage maakt integraal deel uit van het besluit.

Artikel 3: Dit besluit treedt in werking op 1 februari 2025.

Uittreksel uit de notulen van de gemeenteraad

Vastgesteld te Puurs-Sint-Amands in zitting als vermeld.

(get.) Helena Lejon
Algemeen directeur waarnemend,

(get.) Els Goedgezelschap
Voorzitter gemeenteraad,

Voor éénsluidend afschrift,
Puurs-Sint-Amands, 29.01.2025

Helena Lejon,
Algemeen directeur waarnemend

Els Goedgezelschap,
Voorzitter gemeenteraad