

Raad voor Maatschappelijk Welzijn

Ontwerpbesluitenbundel

Zitting van 30 september 2024

OPENBARE ZITTING

- 1 2024_RMW_00032 Verslag raad voor maatschappelijk welzijn 2 september 2024 -
Goedkeuren

Personeel & Organisatie

Personeel

- 2 2024_RMW_00034 RPR - Wijzigingen aan de rechtspositieregeling 2024 - Goedkeuren

Algemeen Bestuur

Algemeen Bestuur stad

- 3 2024_RMW_00033 Goedkeuring van de Samenwerkingsovereenkomst betreffende de
pensioenlasten m.b.t. het statutair ziekenhuispersoneel - Beslissen:
Goedkeuren

OPENBARE ZITTING

- 1 2024_RMW_00032 **Verslag raad voor maatschappelijk welzijn 2 september 2024 - Goedkeuren**

Inhoudelijk verantwoordelijke

Bert Deboel

Beschrijving

Aanleiding en context

De raad voor maatschappelijk welzijn wordt verzocht het verslag van vorige zitting goed te keuren.

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt het verslag van de vorige zitting goed.

Personeel & Organisatie

Personeel

- 2 2024_RMW_00034 **RPR - Wijzigingen aan de rechtspositieregeling 2024 - Goedkeuren**

Inhoudelijk verantwoordelijke

Lore Adriaenssens

Beschrijving

Aanleiding en context

Het bestuur tracht de RPR jaarlijks aan te passen aan de nieuwe wijzigingen op vlak van wetgeving en beleidslijnen. De laatste aanpassingen aan de rechtspositieregeling waren de invoering van het fietsbeleid, de toevoeging van de IFIC-schalen,... die werden goedgekeurd op het CBS en VB op 18/9/2023.

De rechtspositieregeling werd in de loop van 2024 structureel doorgenomen en aangepast aan de meest recente wijzigingen in wetgeving, uitvoering van nieuwe beleidslijnen en voorzien van specifieke termijnen en handelwijzen bij procedures. (o.m. attesteren van arbeidsongeschiktheid, wijzigingen aanbrengen aan verslagen, vastleggen evaluatieperiodes...) Daarnaast werd er in deze versie voor gekozen om de RPR Stad en OCMW samen te voegen tot één geheel.

De hoofdstukken omtrent werving en selectie (opgenomen onder Titel 3. De Loopbaan) werd inhoudelijk het sterkst gewijzigd en aangepast aan de nieuwe mogelijkheden volgens BVR RPR. Het hoofdstuk omtrent coaching en feedback (opgenomen onder Titel 3. De Loopbaan, Hoofdstuk 4. Coaching en Feedback) werd herschreven om een nieuwe positieve benadering van het onderwerp te bekomen en met het oog op de structurele en correcte toepassing ervan op de werkvloer.

We voorzien nu een aantal aanpassingen, maar zullen in de loop van 2025 extra wijzigingen doorvoeren, met name in de hoofdstukken omtrent vorming, tucht en de functionele loopbaan alsook voor de lopende wetwijzigingen waarvan nog geen KB werd gepubliceerd.

Het dossier werd op 23/8/2024 een eerste keer informeel besproken met de vakorganisaties, werd geagendeerd op het CBS van 9/9/2024, werd nadien besproken op het vakbondsoverleg van 10/9/2024 en wordt geagendeerd op de gemeenteraad op 30/9/2024.

Argumentatie

De wijzigingen zijn opgesteld op basis van de BVR RPR 2023 en diens wijzigingsbesluiten, het ontslagdecreet van 1 oktober 2023 en de diverse andere wijzigingen van de wetgeving in de loop van 2024. (o.m. ziekte tijdens verlof, verlof voor 'zwangerschapsverlies voor 180 dagen', deeltijdse werkhervatting,...)

De meest voorname wijzigingen zijn:

- De samenvoeging van RPR Stad en OCMW
- Het toelaten van evenwaardige ervaring + capacitaire test als geldigheidsvoorwaarde indien het diploma niet vereist/verplicht is
- Het publiceren van permanente vacatures (knelpuntberoepen en terugkerende vacatures)
- De mogelijkheid om interne en externe werving samen te nemen.
- Het opvragen van het uittreksel uit het strafregister werd als bindende toelatingsvoorwaarde behouden.
- Het zelf kunnen bepalen van de uiterste indiendatum voor vacatures (te bepalen voorafgaand de openverklaring)
- Het aanleggen van een specifieke en generieke wervingsreserve (met behoud van de rangschikking)
- De toelatingsvoorwaarden voor IPM en bevordering vastgelegd op:
 1. een anciënniteit van 1 jaar hebben bij het stadsbestuur of OCMW Geel;
 2. aangeworven zijn met een volledige aanwervingsprocedure, of gelijkgesteld zijn door de eenmalige gelijkschaling van 18/3/2023;
 3. als de functie een beschermde titel behelst of een gespecialiseerde functie is, het diploma of een van de diploma's hebben die gelden bij aanwerving;
 4. slagen voor een selectieprocedure. De procedure van interne personeelsmobiliteit is niet van toepassing op de functies van algemeen directeur en financieel directeur van de gemeente.
- Het bepalen van de modaliteiten voor de 'inlooperperiode' (tvv de proefperiode, die afgeschaft werd)
- Het bepalen van de modaliteiten en termijnen voor coaching & feedback + het veranderen naar de term 'Groeigesprek' tvv. CoFee-gesprek (cfr. term in Meerhout) De termijn van ondertekening van de diverse verslagen + het kunnen aanbrengen van vormelijke wijzigingen wordt voor alle verslagen werd vastgelegd op 5 dagen na bezorging van het verslag aan het personeelslid
- Het niet langer meetellen van onbetaald verlof (recht/gunst) vanaf 1 maand voor de geldelijke anciënniteit.
- Het bepalen van de modaliteiten voor binnenlandse en buitenlandse dienstreizen
- Het gelijkstellen van de vergoeding voor fiets en motorvoertuig met de vergoeding van het personeel van de diensten van de Vlaamse Overheid (met ingang van 1 juli 2025)
- Toevoeging van de wettelijke bepalingen rond ziekte tijdens verlof
- Inplannen van de jaarlijkse vakantiedagen voorafgaand aan de aanvullende vakantiedagen
- Toevoegingen van de wettelijke bepalingen rond overzetten van jaarlijkse vakantiedagen naar het volgende kalenderjaar indien deze uitzonderlijk (limitatief) niet konden worden opgenomen
- Toevoegen van de wettelijke bepalingen rond 'zwangerschapsverlies vòòr 180 dagen'
- Toevoegen van de werkwijze omtrent attesteren van arbeidsongeschiktheid
- Toevoegen van de wettelijke bepalingen rond deeltijdse werkhervatting voor statutairen, en de mogelijkheid om zich te laten verlonen aan 100% voor het gewerkte deel en 37% voor de periode waarin hij afwezig is (los van de ziektekredietdagen)
- Opheffen van de maximumtermijn van deeltijdse werkhervatting (cfr. advies arbeidsgeneesheer)
- Mogelijkheid om het wachtgeld bij ernstige ziekte te laten optrekken tot 100% op advies van Medex
- Het bepalen van de modaliteiten omtrent onbetaald verlof als recht
- Toevoegen van de wettelijke bepalingen omtrent verlof om dwingende redenen en zorgverlof
- Gelijkschakelen van het betalingsmoment voor statutaire en contractuele medewerkers vanaf mei 2025. (bij uitbetaling vakantiegeld + eenmalig voorschot van loon juni)

Het overzicht met de concrete wijzigingen en de bewoording ervan zit in bijlage.

Juridische grond

Het decreet lokaal bestuur van 22/12/2017.

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

Het besluit van de gemeenteraad van 2 februari 2009 over de goedkeuring van de rechtspositieregeling, laatst gewijzigd op 29/11/2021.

Het besluit van de gemeenteraad van 30 september 2019 over de delegatie van bevoegdheden personeel. Het college van burgemeester en schepenen is bevoegd voor het vaststellen van de rechtspositieregeling.

Regelgeving: bevoegdheid (bijzonder)

Besluit gemeenteraad 30/9/19 over de delegatie van bevoegdheden personeel. Het college van burgemeester en schepenen is bevoegd voor het vaststellen van de rechtspositieregeling.

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk keurt de wijzigingen aan de rechtpositieregeling goed.

Algemeen Bestuur

Algemeen Bestuur stad

3 2024_RMW_00033 Goedkeuring van de Samenwerkingsovereenkomst betreffende de pensioenlasten m.b.t. het statutair ziekenhuispersoneel - Beslissen: Goedkeuren

Inhoudelijk verantwoordelijke

Francois Mylle

Beschrijving

Aanleiding en context

Op 28 december 2023 sloten vzw Heilig Hartziekenhuis Mol, AZ St-Dimpna, OCMW Geel en Stad Geel een 'protocolakkoord samenwerking ziekenhuizen Mol-Geel' waarin de integratie met een eengemaakt bestuur en directie voor de ziekenhuizen van Mol en Geel wordt beoogd en dit middels de oprichting van een nieuwe ziekenhuisvereniging die fungeert als koepelstructuur voor de exploitatie van de ziekenhuizen (ziekenhuisholding), waarbij vzw Heilig Hartziekenhuis Mol en AZ St-Dimpna hun respectievelijke ziekenhuisexploitaties inbrengen (inbreng van algemeenheid) in de nieuwe ziekenhuisvereniging. In artikel 5 van het protocolakkoord wordt vermeld dat er in samenspraak met de Stad/OCMW Geel een oplossing zal gezocht worden voor eventuele pensioenlasten van de statutairen.

Met het oog op voormelde integratie tussen het ziekenhuis Mol (Heilig Hart Ziekenhuis Mol vzw) en het ziekenhuis Geel (AZ St-Dimpna av) waarbij ook de realisatie van een nieuwbouwproject voor een ééngemaakte ziekenhuiscampus Mol-Geel op het grondgebied van de stad Geel wordt beoogd, is het aangewezen om de huidige regeling omtrent de statutaire pensioenlasten (inclusief responsabiliseringsbijdragen) en de aanwending van de voorzieningen aangelegd door de stad Geel enerzijds en het AZ St-Dimpna anderzijds te herbekijken.

Argumentatie

In de samenwerkingsovereenkomst betreffende de pensioenlasten m.b.t. het statutair ziekenhuispersoneel wordt de financiële last van alle statutaire pensioenen vanaf 1 januari 2025 definitief toegewezen.

Vanaf 1 januari 2025 zullen de statutaire pensioenlasten (inclusief de responsabiliseringsbijdragen) die het OCMW Geel heeft overgenomen van het AZ St-Dimpna, niet meer worden doorgerekend aan het AZ St-Dimpna.

AZ St-Dimpna blijft wel nog gehouden om de bijdragen die ze uit de BFM financiering voor de pensioenlasten ontvangt, alsook eventuele andere bijdragen die ze van de Federale of Vlaamse Overheid nog zou ontvangen specifiek om de statutaire pensioenlasten te betalen, door te storten aan het OCMW Geel.

Tevens verbindt AZ St-Dimpna zich ertoe om de voorziening van € 6 miljoen die ze heeft aangelegd, uitsluitend aan te wenden voor de financiering van de statutaire pensioenlasten. Tenzij, uit nieuwe simulaties, data en prognoses zou blijken dat deze voorziening niet of niet volledig moet worden aangewend voor de financiering van de statutaire pensioenlasten van het voormalig ziekenhuispersoneel. Desgevallend zullen de resterende voorziene bedragen door het ziekenhuis worden aangewend ter ondersteuning van de realisatie van een nieuw ziekenhuiscampus Mol-Geel op het grondgebied van de stad Geel.

Het principe van de Samenwerkingsovereenkomst is wel dat de statutaire pensioenlasten die niet gefinancierd worden door de bijdragen die in de Samenwerkingsovereenkomst in chronologische volgorde zijn opgenomen, volledig gedragen zullen worden door het OCMW/Stad Geel. Op die manier wordt het risico van eventuele stijgende statutaire pensioenlasten weggenomen bij het ziekenhuis. Aangezien artikel 5.2. (2) bepaalt dat de rechten en verplichtingen uit de Samenwerkingsovereenkomst in hoofde van het AZ St-Dimpna integraal en van rechtswege zullen worden overgedragen naar de nieuwe ziekenhuisvereniging, is het aangewezen om de Samenwerkingsovereenkomst niet alleen ter goedkeuring voor te leggen aan de huidige contracterende partijen (OCMW Geel, Stad Geel en AZ St-Dimpna), maar ook aan de deelgenoten van de nieuw op te richten ziekenhuisvereniging (naast AZ St-Dimpna en OCMW Geel, ook vzw Heilig Hartziekenhuis Mol.

Regelgeving: bevoegdheid (bijzonder)

Artikel 501 Decreet Lokaal Bestuur e.v.

Financiële en beleidsinformatie

Visum verleend

Financiële informatie

Ten gevolge van de bilaterale overeenkomst tussen Az Sint Dimpna en OCMW Geel (CBS 22/02/2021) inzake financiering van de AV AZ Sint Dimpna werd reeds 3 miljoen euro van overeengekomen 6 miljoen euro budgettaire in kost genomen. Deze eerste schijf van 3 miljoen euro zal in eerste instantie aangewend worden ter financiering van de pensioenlasten. Volgens de huidige prognoses zal deze 3 miljoen euro in 2030 opgebruikt zijn. De tweede schijf van 3 miljoen euro moest ten laatste tegen 31/12/2027 overgemaakt aan het AZ Sint Dimpna. Deze afspraak komt nu te vervallen en de budgettaire impact wordt gespreid in de tijd. Pas vanaf 2030 zal de eerste budgettaire impact voor de stad/OCMW zichtbaar worden in het nieuwe meerjarenplan. Een overzicht van de aanwending van de provisijs hieronder:

Jaar	Respo bijdrage	VO subsidie	Netto respo AZ	BFM huidig	Te financieren pensioenlasten	Provisie Geel	Provisie AZ
2025	3.265.056	1.632.528	1.632.528	1.163.656	468.872	468.872	
2026	3.389.628	1.694.814	1.694.814	1.186.929	507.885	507.885	
2027	3.506.675	1.753.338	1.753.338	1.210.668	542.670	542.670	
2028	3.572.711	1.786.355	1.786.355	1.234.881	551.474	551.474	
2029	3.545.444	1.772.722	1.772.722	1.259.579	513.144	513.144	
2030	3.508.746	877.187	2.631.560	1.284.770	1.346.790	881.373	465.417
2031	3.462.019	865.505	2.596.515	1.310.466	1.286.049	643.024	643.024
2032	3.404.720	851.180	2.553.540	1.336.675	1.216.865	608.433	608.433
2033	3.336.375	834.094	2.502.281	1.363.408	1.138.873	569.436	569.436
2034	3.256.613	814.153	2.442.459	1.390.677	1.051.783	525.891	525.891
2035	3.165.183	791.296	2.373.887	1.418.490	955.397	187.798	767.599
2036	3.061.992	765.498	2.296.494	1.446.860	849.634		849.634
2037	2.947.127	736.782	2.210.345	1.475.797	734.548		734.548
2038	2.820.893	705.223	2.115.670	1.505.313	610.357		610.357
2039	2.683.839	670.960	2.012.879	1.535.419	477.460		225.660
	72.054.278	22.418.035	55.502.644	34.619.571	20.883.074	6.000.000	6.000.000

Beleidsinformatie

BD000010 Geel organiseert een toegankelijke dienstverlening die de inwoners versterkt. 2020 - 2031

- AP000079 Geel heeft een aantrekkelijk en marktconform waarderings- en verloningsbeleid. 2020 - 2027
- AC000302 Geel betaalt de responsabiliseringsbijdragen volgens de Vlaamse richtlijnen.
- MJP002780 Het OCMW draagt de integrale responsabiliseringfactuur. De helft wordt gesubsidieerd door Vlaanderen

Besluit

Artikel 1

De raad van maatschappelijk welzijn keurt de Samenwerkingsovereenkomst betreffende de pensioenlasten m.b.t. het statutair ziekenhuispersoneel, inclusief de vier toegevoegde bijlagen, goed.

