

BESLUIT VAN DE GEMEENTERAAD

Gemeente Rotselaar

Openbare zitting van 21 april 2020

Aanwezig: Bart De Vos, voorzitter;
Jelle Wouters, burgemeester;
Dirk Claes, Carine Goris, Patrick Vervoort, Nele Demuynck, Piet De Bruyn, schepenen;
Werner Mertens, Christel Hendrix, Nico Lodewijks, Jeroen Janssens, Frans Vansteenbeeck, Jeroen Degent, Herwig Pierre, Ilse Michiels, Ingrid Van Steenberge, Noëlla D'Hooghe, Suzy Michiels, Mia Van Cleynenbreugel, Ellen De Rijck, Liesbet Serneels, Heidi Pittomvils, Farida Tierens, Stella Beckx, Gert Heylen, raadsleden;
An Craninckx, algemeen directeur;

4. Personeel - arbeidsreglement - goedkeuring

Voorgeschiedenis

- Besluit van de gemeenteraad van 22 december 2008
Het arbeidsreglement voor het gemeentepersoneel wordt goedgekeurd.
- Besluit van de gemeenteraad van 28 april 2014
Het arbeidsreglement voor het gemeentepersoneel wordt gewijzigd.
- Besluit van de gemeenteraad van 26 januari 2015
Het arbeidsreglement voor het gemeentepersoneel wordt aangevuld.
- Besluit van de gemeenteraad van 22 december 2008 en latere wijzigingen
De rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel wordt goedgekeurd.

Feiten en context

- Elke organisatie is verplicht een arbeidsreglement op te stellen.
- Door de integratie van gemeente en openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn tot één lokaal bestuur is het noodzakelijk om een nieuw, geïntegreerd arbeidsreglement voor de personeelsleden van beide rechtspersonen goed te keuren.
- De voorbereiding van het arbeidsreglement is bottom-up gebeurd door een interne werkgroep bestaande uit personeelsleden van gemeente en OCMW.
- Op 15 maart 2018 werd een integratienamiddag gemeente-OCMW georganiseerd waarbij de personeelsleden via een ideeënboard hun voorstellen en opmerkingen over het personeelsbeleid konden formuleren. Met deze voorstellen werd door de werkgroep rekening gehouden bij de opmaak van het arbeidsreglement.
- In de periode van 6 tot en met 17 juni 2019 werden door de werkgroep via het diensthoofdenoverleg en meerdere personeelsvergaderingen de voorstellen voor het arbeidsreglement aan de personeelsleden toegelicht, waarbij de personeelsleden vragen en opmerkingen konden formuleren. Met deze vragen en opmerkingen werd door de werkgroep rekening gehouden bij de verdere opmaak van het arbeidsreglement.
- Op 19 juni 2019 werd een informeel vakbondsoverleg gehouden, waarbij het voorstel van arbeidsreglement werd besproken met de vakbondsafgevaardigden.
- In de periode tussen augustus en december 2019 werd het ontwerp van arbeidsreglement meerdere malen ten gronde besproken en bediscussieerd met de burgemeester en de algemeen directeur, en met het college van burgemeester en schepenen.

Juridische gronden

- De wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.
- De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- De arbeidswet van 16 maart 1971.

- De wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de arbeidstijd in de openbare sector (arbeidstijdenwet).
- Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, inzonderheid artikel 40 en 186.
- De wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en haar uitvoeringsbesluiten, en haar uitvoeringsbesluiten.
- Het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Adviezen

- Het protocol van niet-akkoord van 26 november 2019 naar aanleiding van de bespreking van het arbeidsreglement en zijn bijlagen in het syndicaal overleg op 23 oktober 2019 en 26 november 2019.

Argumentatie

- Het arbeidsreglement is een belangrijk instrument op het vlak van personeelsbeleid.
- Tot op heden hadden de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn elk een eigen arbeidsreglement, met eigen regels. Deze regels, en in belangrijke mate de toepassing in de praktijk, verschilden op tal van vlakken sterk van elkaar.
- Door de integratie van gemeente en OCMW tot één ambtelijke organisatie is het noodzakelijk om één, volledig nieuw, geïntegreerd arbeidsreglement uit te werken, dat van toepassing is voor alle personeelsleden, zowel van de gemeente als van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, uitgaande van de noden van de personeelsleden en rekening houdend met het belang van de organisatie en de kwaliteit van de dienstverlening.
- Het voorliggend arbeidsreglement, inzonderheid de regelingen omtrent arbeidsduur en verloven en afwezigheden, heeft als doel het evenwicht te bewaren tussen garanties voor een kwaliteitsvolle en klantvriendelijke dienstverlening voor de inwoners enerzijds en werkbare arbeidsvoorwaarden voor de personeelsleden anderzijds, waarbij aan de personeelsleden een grote mate aan vrijheid, flexibiliteit en verantwoordelijkheid wordt gegeven om werk en privé zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen.
- Op deze manier biedt het nieuwe, geïntegreerde arbeidsreglement voor alle huidige en nieuwe personeelsleden gunstige en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden.
- In het bijzonder door de regelingen omtrent arbeidsduur (hoofdstukken 2 en 3) en verloven en afwezigheden (hoofdstuk 4), wenst het bestuur zich bovendien als een aantrekkelijke werkgever te positioneren op een thans krappe arbeidsmarkt om aldus sterke profielen te kunnen aantrekken.
- Het voorliggend arbeidsreglement is, binnen de wettelijke bepalingen en rekening houdend met de eigenheid van de diverse diensten, voor alle personeelsleden zo uniform, eenduidig en consequent mogelijk opgesteld.
- Als antwoord op de opmerkingen van de representatieve vakorganisaties naar aanleiding van de vergaderingen van 23 oktober 2019 en 26 november 2016 neemt het bestuur volgend standpunt in:
 - De 38-uren week is de norm voor de lokale besturen en de Vlaamse overheid. In de rechtspositieregeling en in meerdere huidige arbeidscontracten van personeelsleden was de 38-uren norm reeds opgenomen.
 - Het huidige bedrag van de maaltijdcheques (7 euro) ligt binnen het wettelijk voorziene vork. Er is geen aanleiding om dit bedrag thans te verhogen.
 - De toekenning van het maximum aantal verlofdagen (35 voor een VTE) aan alle personeelsleden van bij het begin van de tewerkstelling is een gunstige maatregel voor de huidige personeelsleden en is een aantrekkingselement voor potentiële werknemers. De appreciatie van personeelsleden die langere tijd in dienst zijn, zal deel uitmaken van een verder uit te werken retentiebeleid.
 - De vraag om uitdrukkelijk in het arbeidsreglement op te nemen dat vakantieverlof dat niet opgenomen is kunnen worden wegens overmacht volledig en onvoorwaardelijk overgedragen moet kunnen worden naar het volgende jaar, weerlegt het bestuur als volgt:

- Hieraan wordt tegemoet gekomen door artikel 4 van het arbeidsreglement dat stelt dat het college van burgemeester en schepenen, het vast bureau of de algemeen directeur bij gemotiveerd besluit kan afwijken van de bepalingen van het arbeidsreglement, steeds in het voordeel van de werknemer.
 - Tevens bepaalt artikel 42 dat maximum 5 vakantiedagen (voor een VTE) kunnen worden overgedragen naar het volgende jaar tot en met 31 maart, wat reeds een versoepeling inhoudt.
 - Het arbeidsreglement geeft de personeelsleden een ruime vrijheid - en bijgevolg ook de verantwoordelijkheid - om, in samenspraak met hun leidinggevende en in functie van de dienstnoodwendigheden, hun verlof over het ganse jaar in te plannen en op te nemen. Daarbij wordt in de organisatie soepel omgegaan met het toekennen van verloven.
 - Vakantieverlof is doelgebonden, nl. bedoeld om te recupereren van geleverde arbeidsprestaties.
- De vraag om uitdrukkelijk in het arbeidsreglement op te nemen dat glijtijden in geval van overmacht op het einde van de referentieperiode niet afgetopt mogen worden tot het maximum over te dragen aantal uren (3x het spilgetal, zijnde 22 uur 48 min voor een VTE), weerlegt het bestuur als volgt.
- Hieraan wordt tegemoet gekomen door bovenvermeld artikel 4 van het arbeidsreglement.
 - Bovendien is het maximum aantal glijuren dat overgedragen kan worden op het einde van een referentieperiode in het thans voorliggende arbeidsreglement aanzienlijk ruimer dan in de vroegere arbeidsreglementen van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn (waarbij bij deze laatste in de praktijk werd afgeweken van het reglement).
 - De voorliggende regeling betreffende de glijdende werktijd geeft aan het personeelslid een ruime vrijheid en flexibiliteit - en bijgevolg ook verantwoordelijkheid - om, in samenspraak met zijn leidinggevende en in functie van de dienstnoodwendigheden, zijn arbeidstijd in te plannen en zo goed mogelijk af te stemmen met zijn privé-situatie.

Besluit

Na beraadslaging,

22 stemmen voor: Jelle Wouters, Dirk Claes, Carine Goris, Patrick Vervoort, Nele Demuynck, Piet De Bruyn, Werner Mertens, Christel Hendrix, Nico Lodewijks, Frans Vansteenbeeck, Jeroen Degent, Herwig Pierre, Ilse Michiels, Noëlla D'Hooghe, Suzy Michiels, Mia Van Cleynenbreugel, Ellen De Rijck, Bart De Vos, Liesbet Serneels, Heidi Pittomvils, Stella Beckx en Gert Heylen

3 onthoudingen: Jeroen Janssens, Ingrid Van Steenberge en Farida Tierens

Artikel 1:

De gemeenteraad keurt het arbeidsreglement en zijn bijlagen goed zoals bijgevoegd.

Artikel 2:

Dit besluit gaat in op 1 juli 2020.

Artikel 3:

Bij wijze van overgangsmaatregel gaat artikel 37 (aantal jaarlijkse vakantiedagen) in op 1 januari 2020.



An Craninckx
algemeen directeur




Bart De Vos
voorzitter

