

Uittreksel uit de notulen van het vast bureau van 24 juni 2026

Aanwezig

Jan Seynhaeve, voorzitter vast bureau
Kevin Defieuw, Geert Breughe, Mathieu Desmet, Lobke Maes, Stijn Tant, Bas Surmont,
Marie De Clerck, leden vast bureau
Kurt Parmentier, algemeen directeur

Wijziging arbeidsreglementen OCMW-personeel: actief afwezigheidsbeleid

Feiten, context en argumentatie

Het vast bureau legde een voorstel voor aan het syndicaal overleg- en onderhandelingscomité inzake de invoering van een actief afwezigheidsbeleid in de arbeidsreglementen van het OCMW-personeel. Er wordt verwezen naar de beslissing van het vast bureau van 10 juni 2026 houdende voorstel wijziging arbeidsreglement gemeentepersoneel: actief afwezigheidsbeleid.

De werkgever is verplicht om vanaf 1 januari 2026 een **actief afwezigheidsbeleid** op te nemen in het arbeidsreglement. Deze nieuwe verplichting is te kaderen binnen het versterkte Terug-naar-Werkbeleid en houdt in dat er een procedure in het arbeidsreglement moet worden opgenomen om contact te behouden met de personeelsleden die arbeidsongeschikt zijn, dit met het oog op een vlottere terugkeer naar het werk en een duurzame tewerkstelling. Concreet moet in het arbeidsreglement opgenomen worden wie contact opneemt met het arbeidsongeschikte personeelslid en volgens welke frequentie.

In uitvoering hiervan wordt voorgesteld om volgend artikel 26bis in te voeren in de arbeidsreglementen van het OCMW-personeel:

Art. 26bis. Contactprocedure arbeidsongeschikte personeelsleden

In het kader van het actief afwezigheidsbeleid wordt bij arbeidsongeschiktheid van een personeelslid een contactprocedure gevolgd, met als doel de terugkeer naar het werk te faciliteren en voor te bereiden. Deze procedure heeft geen controlerende functie en beoogt niet te oordelen of de afwezigheid om gezondheidsredenen gegrond is. De rechtstreeks leidinggevende/het diensthoofd (keuze maken) contacteert het arbeidsongeschikte personeelslid een eerste keer na twee weken arbeidsongeschiktheid, een tweede keer na acht weken arbeidsongeschiktheid en nadien maandelijks, tenzij dit niet gepast is gelet op de concrete situatie van het arbeidsongeschikte personeelslid. Op aangeven van de leidinggevende of het arbeidsongeschikte personeelslid kan de contactopname met het personeelslid ook gebeuren door een personeelslid aangewezen door de algemeen directeur.

Het werd nog opengelaten wie contact moet opnemen met het arbeidsongeschikte personeelslid en om dit voor te leggen aan het syndicaal overleg- en onderhandelingscomité.

Vanuit het syndicaal overleg- en onderhandelingscomité wordt voorgesteld dat de modaliteiten van contactopname vastgelegd worden bij ziektemelding: door wie wenst het arbeidsongeschikte personeelslid gecontacteerd worden en op welke wijze, of mededeling van het personeelslid dat hij/zij niet gecontacteerd wenst te worden.

Er wordt voorgesteld om dit mee te nemen in artikel 26bis. Volgend voorstel van artikel 26bis wordt ter goedkeuring voorgelegd:

Art. 26bis. Contactprocedure arbeidsongeschikte personeelsleden

In het kader van het actief afwezigheidsbeleid wordt bij arbeidsongeschiktheid van een personeelslid een contactprocedure gevolgd, met als doel de terugkeer naar het werk te faciliteren en voor te bereiden. Deze procedure heeft geen controlerende functie en beoogt niet te oordelen of de afwezigheid om gezondheidsredenen gegrond is.

Er wordt contact opgenomen met het arbeidsongeschikte personeelslid een eerste keer na twee weken arbeidsongeschiktheid, een tweede keer na acht weken arbeidsongeschiktheid en nadien maandelijks, tenzij dit niet gepast is gelet op de concrete situatie van het arbeidsongeschikt personeelslid.

Het arbeidsongeschikte personeelslid bepaalt naar aanleiding van de ziektemelding door wie en op welke wijze hij gecontacteerd wenst te worden. Hij kan ook doorgeven niet gecontacteerd te willen worden.

Op aangeven van de leidinggevende of het arbeidsongeschikte personeelslid kan de contactopname met het personeelslid ook gebeuren door een personeelslid aangewezen door de algemeen directeur.

Er werd een protocol van akkoord afgesloten met ACV Openbare Diensten en ACOD Lokale en Regionale Besturen op 24 juni 2026.

Vorige beslissingen

- Beslissing van het vast bureau van 10 juni 2026: voorstel wijziging arbeidsreglementen OCMW-personeel: actief afwezigheidsbeleid.
- Beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 8 maart 2019: delegatie personeelsreglementering.
- Beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 9 maart 2015 en wijzigingen: goedkeuring arbeidsreglementen OCMW-personeel.

Bijlagen

- Protocol van akkoord van ACV Openbare Diensten en ACOD Lokale en Regionale Besturen.

Beslissing

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

De arbeidsreglementen van het OCMW-personeel worden als volgt gewijzigd:

- Invoering van artikel 26bis:

Art. 26bis. Contactprocedure arbeidsongeschikte personeelsleden

In het kader van het actief afwezigheidsbeleid wordt bij arbeidsongeschiktheid van een personeelslid een contactprocedure gevolgd, met als doel de terugkeer naar het werk te faciliteren en voor te bereiden. Deze procedure heeft geen controlerende functie en beoogt niet te oordelen of de afwezigheid om gezondheidsredenen gegrond is.

Er wordt contact opgenomen met het arbeidsongeschikte personeelslid een eerste keer na twee weken arbeidsongeschiktheid, een tweede keer na acht weken arbeidsongeschiktheid en nadien maandelijks, tenzij dit niet gepast is gelet op de concrete situatie van het arbeidsongeschikt personeelslid.

*Het arbeidsongeschikte personeelslid bepaalt naar aanleiding van de ziektemelding door wie en op welke wijze hij gecontacteerd wenst te worden. Hij kan ook doorgeven niet gecontacteerd te willen worden.
Op aangeven van de leidinggevende of het arbeidsongeschikte personeelslid kan de contactopname met het personeelslid ook gebeuren door een personeelslid aangewezen door de algemeen directeur.*

voorzitter vast bureau,
Jan Seynhave

Namens het vast bureau,

algemeen directeur,
Kurt Parmentier

[SIG01]

[SIG02]