

Uittreksel uit de notulen van het vast bureau van 21 juni 2023

Digitale ondertekening namens het vast bureau:

voorzitter vast bureau,
Jan Seynhaeve

algemeen directeur,
Kurt Parmentier

Aanwezig

Jan Seynhaeve, voorzitter

Mathieu Desmet, Kevin Defieuw, Geert Breughe, Lobke Maes, Stijn Tant, Bas Surmont,
Marie De Clerck, schepenen

Kurt Parmentier, algemeen directeur

Wijziging rechtspositieregelingen OCMW-personeel: principes anciënniteit

Feiten, context en argumentatie

Het volgend voorstel van principes inzake anciënniteit werd voorgelegd aan het syndicaal overleg- en onderhandelingscomité:

1) Overheidservaring

Overheidservaring wordt op onbeperkte wijze in aanmerking genomen voor berekening van de geldelijke anciënniteit, en indien de overheidservaring relevant is voor de uitoefening van de functie, wordt overheidservaring op onbeperkte wijze in aanmerking genomen voor de berekening van de administratieve anciënniteiten, waaronder de schaalanciënniteit.

2) Beroepservaring in de privésector of als zelfstandige

Relevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt voor alle functies tot een beloop van maximaal 5 jaar meegerekend voor de toekenning van administratieve en geldelijke anciënniteit.

3) Noodzakelijke relevante ervaring als aanwervingsvoorwaarde

Indien een aantal jaren ervaring formeel als aanwervingsvoorwaarde vooropgesteld is, wordt beroepservaring in de privésector of als zelfstandige ten belope van het aantal gevraagde jaren ervaring toegekend.

4) Voor moeilijk invulbare beroepen wordt tot maximaal 16 jaar anciënniteit toegekend voor relevante ervaring

Voor toepassing van deze maatregel worden volgende afspraken tussen het college van burgemeester en schepenen en de syndicale organisaties voorgesteld.

Methodiek om toepassingsgebied van deze maatregel te bepalen:

- Een jaarlijks aanpasbare lijst met knelpuntberoepen wordt in overleg met de syndicale organisaties voorbereid, rekening houdend met de globale en lokale arbeidsmarkt van dat moment.
- Uitgangspunt hierbij voor het bepalen van de functies zijn de aankomende pensioneringen binnen het bestuur. De VDAB-lijst met knelpuntberoepen vormt een insteek om de lijst op te maken.
- Indien een selectieprocedure voor een functie die niet op de lijst stond volledig doorlopen werd en geen geslaagde of geschikte kandidaten oplevert, kan het college van burgemeester en schepenen (of het vast bureau voor personeel van het OCMW) bij een daaropvolgende vacantverklaring beslissen een verhoogde anciënniteit volgens deze maatregel toe te kennen. Het inroepen van deze maatregel wordt in deze situatie ter kennis gegeven aan de syndicale organisaties op een eerstvolgend overleg.

Werkwijze:

- Op basis van de lijst besproken met de syndicale organisaties bepaalt het college van burgemeester en schepenen bij de vacantverklaring van deze functies om een verhoogde anciënniteit toe te kennen voor beroepservaring in zowel de overheidssector als in de privésector of als zelfstandige.
- Kennisgeving aan de syndicale organisaties indien het college van burgemeester en schepenen op basis van geen invulling na een selectieprocedure deze maatregel wenst in te roepen.

5) Er wordt geen overgangsregeling voorzien

Er wordt voorgesteld om de nieuwe principes te laten ingaan voor selectieprocedures die worden opgestart na formele goedkeuring van de principes.

Er werd een protocol van akkoord afgesloten met ACV Openbare Diensten op 20 juni 2023.

Bovenvermelde principes houden een wijziging van de rechtspositieregelingen van het OCMW-personeel in.

Vorige beslissingen

- Beslissing van het college van burgemeester en schepenen van 24 mei 2023: principes anciënniteit.
- Beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 10 januari 2011 en wijzigingen: goedkeuring rechtspositieregeling OCMW-personeel, tewerkgesteld in woonzorgcentra, dienstencentra, groep van assistentiewoningen en dienst Thuiszorg.
- Beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 30 december 2008 en wijzigingen: goedkeuring rechtspositieregeling OCMW-personeel (administratie en sociale dienst).

Bijlagen

- Protocol van akkoord van ACV Openbare Diensten.

Beslissing

Artikel 1

De rechtspositieregeling van het OCMW-personeel (administratie en sociale dienst) wordt gewijzigd conform de hierboven vermelde principes inzake anciënniteit als volgt:

- Artikel 120bis wordt integraal vervangen als volgt:

Art. 120bis

§1. Voor de kandidaten opgenomen in de werfreserves van selectieprocedures die worden opgestart vanaf 21 juni 2023 gelden volgende regels:

1) Relevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt tot een beloop van maximaal 5 jaar in aanmerking genomen voor de toekenning van administratieve anciënniteiten en schaalanciënniteit.

2) Voor moeilijk invulbare beroepen wordt tot maximaal 16 jaar anciënniteit toegekend voor relevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige.

Hierbij wordt volgende methodiek gehanteerd:

- Voor toepassing van deze maatregel wordt een jaarlijks aanpasbare lijst met knelpuntberoepen in overleg met de syndicale organisaties voorbereid, rekening houdend met de globale en lokale arbeidsmarkt van dat moment;
- Uitgangspunt hierbij voor het bepalen van de functies zijn de aankomende pensioneringen binnen het bestuur. De VDAB-lijst met knelpuntberoepen vormt een insteek om de lijst op te maken;
- Indien een selectieprocedure voor een functie die niet op de lijst stond volledig doorlopen werd en geen geslaagde of geschikte kandidaten oplevert, kan bij een daaropvolgende vacantverklaring beslist worden om een verhoogde anciënniteit volgens deze maatregel toe te kennen. Het inroepen van deze maatregel wordt in deze situatie ter kennis gegeven aan de syndicale organisaties op een eerstvolgend overleg;
- Op basis van de lijst besproken met de syndicale organisaties wordt bij de vacantverklaring van deze functies bepaald om een verhoogde anciënniteit toe te kennen voor beroepservaring in de privésector of als zelfstandige.

§2. De administratieve anciënniteiten en de schaalanciënniteit worden in aanmerking genomen op basis van een vergelijking van de diensten in de privésector of als zelfstandige met de algemene en de specifieke voorwaarden en met het functie- en competentieprofiel voor de betrokken functie.

Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken, conform artikel 120, §2.

§3. Indien een aantal jaren ervaring formeel als aanwervingsvoorwaarde vooropgesteld is, worden administratieve anciënniteiten en schaalanciënniteit voor beroepservaring in de privésector of als zelfstandige ten belope van het aantal gevraagde jaren ervaring toegekend indien dit meer dan 5 jaar is, zoals in artikel 120bis, §1, 1) is opgenomen.

- Artikel 170 wordt integraal vervangen als volgt:

Art. 170.

§1. Voor de kandidaten opgenomen in de werfreserves van selectieprocedures die worden opgestart vanaf 21 juni 2023 gelden volgende regels:

1) Relevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt tot een beloop van maximaal 5 jaar in aanmerking genomen voor de toekenning van geldelijke anciënniteit.

2) Voor moeilijk invulbare beroepen wordt tot maximaal 16 jaar geldelijke anciënniteit toegekend voor relevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige.

Hierbij wordt volgende methodiek gehanteerd:

- Voor toepassing van deze maatregel wordt een jaarlijks aanpasbare lijst met knelpuntberoepen in overleg met de syndicale organisaties voorbereid, rekening houdend met de globale en lokale arbeidsmarkt van dat moment;
- Uitgangspunt hierbij voor het bepalen van de functies zijn de aankomende pensioneringen binnen het bestuur. De VDAB-lijst met knelpuntberoepen vormt een insteek om de lijst op te maken;
- Indien een selectieprocedure voor een functie die niet op de lijst stond volledig doorlopen werd en geen geslaagde of geschikte kandidaten oplevert, kan bij een daaropvolgende vacantverklaring beslist worden om een verhoogde anciënniteit volgens deze maatregel toe te kennen. Het inroepen van deze maatregel wordt in deze situatie ter kennis gegeven aan de syndicale organisaties op een eerstvolgend overleg;
- Op basis van de lijst besproken met de syndicale organisaties wordt bij de vacantverklaring van deze functies bepaald om een verhoogde geldelijke anciënniteit toe te kennen voor beroepservaring in de privésector of als zelfstandige.

§2. Indien een aantal jaren ervaring formeel als aanwervingsvoorwaarde vooropgesteld is, wordt geldelijke anciënniteit voor beroepservaring in de privésector of als zelfstandige ten belope van het aantal gevraagde jaren ervaring toegekend indien dit meer dan 5 jaar is, zoals in artikel 170, §1, 1) is opgenomen.

Artikel 2

De rechtspositieregeling van het OCMW-personeel (woonzorgcentra, groep van assistentiewoningen, dienstencentra en dienst Thuiszorg) wordt gewijzigd conform de hierboven vermelde principes inzake anciënniteit als volgt:

- Artikel 120bis wordt integraal vervangen als volgt:

Art. 120bis. §1. Relevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt voor de directeurs van de woonzorgcentra, het verpleegkundig personeel, de hoofdverpleegkundigen, de zorgkundigen, de zorgcoördinatoren en de kinesitherapeuten tot een beloop van maximum 16 jaar en voor de koks en hulpkoks tot een beloop van maximaal 8 jaar meegerekend voor de toekenning van administratieve anciënniteiten en schaalanciënniteit. (uitdovend cfr. §2 in fine)

§2. Voor de kandidaten opgenomen in de werfreserves van selectieprocedures die worden opgestart vanaf 21 juni 2023 gelden volgende regels:

1) Relevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt tot een beloop van maximaal 5 jaar in aanmerking genomen voor de toekenning van administratieve anciënniteiten en schaalanciënniteit.

2) Voor moeilijk invulbare beroepen wordt tot maximaal 16 jaar anciënniteit toegekend voor relevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige.

Hierbij wordt volgende methodiek gehanteerd:

- Voor toepassing van deze maatregel wordt een jaarlijks aanpasbare lijst met knelpuntberoepen in overleg met de syndicale organisaties voorbereid, rekening houdend met de globale en lokale arbeidsmarkt van dat moment;
- Uitgangspunt hierbij voor het bepalen van de functies zijn de aankomende pensioneringen binnen het bestuur. De VDAB-lijst met knelpuntberoepen vormt een insteek om de lijst op te maken;
- Indien een selectieprocedure voor een functie die niet op de lijst stond volledig doorlopen werd en geen geslaagde of geschikte kandidaten oplevert, kan bij een daaropvolgende vacantverklaring beslist worden om een verhoogde anciënniteit volgens deze maatregel toe te kennen. Het inroepen van deze maatregel wordt in deze situatie ter kennis gegeven aan de syndicale organisaties op een eerstvolgend overleg;
- Op basis van de lijst besproken met de syndicale organisaties wordt bij de vacantverklaring van deze functies bepaald om een verhoogde anciënniteit toe te kennen voor beroepservaring in de privésector of als zelfstandige.

Zolang bovenvermelde lijst niet is opgemaakt, blijft de bepaling van artikel 120bis, §1 van toepassing.

§3. De administratieve anciënniteiten en de schaalanciënniteit worden in aanmerking genomen op basis van een vergelijking van de diensten in de privésector of als zelfstandige met de algemene en de specifieke voorwaarden en met het functie- en competentieprofiel voor de betrokken functie.

Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken, conform artikel 120, §2.

§4. Indien een aantal jaren ervaring formeel als aanwervingsvoorwaarde vooropgesteld is, worden administratieve anciënniteiten en schaalanciënniteit voor beroepservaring in de privésector of als zelfstandige ten belope van het aantal gevraagde jaren ervaring toegekend indien dit meer dan 5 jaar is, zoals in artikel 120bis, §2, 1) is opgenomen.

- Artikel 170 wordt integraal vervangen als volgt:

Art.170. §1.Relevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt voor de directeurs van de woonzorgcentra, het verpleegkundig personeel, de hoofdverpleegkundigen, de zorgkundigen, de zorgcoördinatoren en de kinesitherapeuten tot een beloop van maximum 16 jaar en voor de koks en hulpkoks tot een beloop van maximaal 8 jaar meegerekend voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen. (uitdovend cfr. §2 in fine)

§2. Voor de kandidaten opgenomen in de werfreserves van selectieprocedures die worden opgestart vanaf 21 juni 2023 gelden volgende regels:

1) Relevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt tot een beloop van maximaal 5 jaar in aanmerking genomen voor de toekenning van geldelijke anciënniteit.

2) Voor moeilijk invulbare beroepen wordt tot maximaal 16 jaar geldelijke anciënniteit toegekend voor relevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige.

Hierbij wordt volgende methodiek gehanteerd:

- Voor toepassing van deze maatregel wordt een jaarlijks aanpasbare lijst met knelpuntberoepen in overleg met de syndicale organisaties voorbereid, rekening houdend met de globale en lokale arbeidsmarkt van dat moment;
- Uitgangspunt hierbij voor het bepalen van de functies zijn de aankomende pensioneringen binnen het bestuur. De VDAB-lijst met knelpuntberoepen vormt een insteek om de lijst op te maken;
- Indien een selectieprocedure voor een functie die niet op de lijst stond volledig doorlopen werd en geen geslaagde of geschikte kandidaten oplevert, kan bij een daaropvolgende vacantverklaring beslist worden om een verhoogde anciënniteit volgens deze maatregel toe te kennen. Het inroepen van deze maatregel wordt in deze situatie ter kennis gegeven aan de syndicale organisaties op een eerstvolgend overleg;
- Op basis van de lijst besproken met de syndicale organisaties wordt bij de vacantverklaring van deze functies bepaald om een verhoogde geldelijke anciënniteit toe te kennen voor beroepservaring in de privésector of als zelfstandige.

Zolang bovenvermelde lijst niet is opgemaakt, blijft de bepaling van artikel 170, §1 van toepassing.

§3. Indien een aantal jaren ervaring formeel als aanwervingsvoorwaarde vooropgesteld is, wordt geldelijke anciënniteit voor beroepservaring in de privésector of als zelfstandige ten belope van het aantal gevraagde jaren ervaring toegekend indien dit meer dan 5 jaar is, zoals in artikel 170, §2, 1) is opgenomen.