

VERSLAG OCMW-RAAD van 9 NOVEMBER 2020

Aanwezig: Ivan Delaere, Burgemeester-voorzitter
Paul Lambrecht, Denis Fraeyman, Chris Marreel, Annick Debonné, Schepenen
Bart Verhelle, Katrien De Waele, Greet Dewitte, Stijn Vandenhende,
Christophe Vancoillie, Rik Gelaude, Andres Vandewalle, Petra Ide, Heidi
Lievrouw, Jessica Vandromme, Nathalie Delmotte, Renzo Callant, OCMW-
raadsleden
Joris Defour, Adjunct-algemeen directeur
Carl Couckuyt, Algemeen directeur

Afwezig: /

Verontschuldigd: Geert Mahieu, Algemeen directeur

OPENBAAR

1. Goedkeuring verslag vorige vergadering

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit:

Het verslag van de vorige vergadering wordt goedgekeurd.

2. Opvolgingsrapportage meerjarenplan 2020-2025 - boekjaar 2020

Aanleiding

De gemeente en het OCMW van Pittem zijn gestart met BBC 2020 vanaf het boekjaar 2020. In uitvoering van artikel 263 van het decreet lokaal bestuur moet minimaal jaarlijks minstens voor het einde van het derde kwartaal een opvolgingsrapportering voorgelegd worden aan de raden. Die opvolgingsrapportering is niet zozeer gericht op de bewaking van de kredieten, maar wel op de uitvoering van de beleidsdoelstellingen.

Regelgeving

- het decreet lokaal bestuur, in bijzonder artikel 263
- het besluit van de Vlaamse regering over de beleids- en beheerscyclus, in bijzonder artikel 29

Context en argumentatie

Artikel 29 van het besluit van de Vlaamse regering over de beleids- en beheerscyclus schrijft voor dat de opvolgingsrapportering minstens volgende elementen bevat:

- een stand van zaken van de prioritaire acties of actieplannen van het meerjarenplan;
- een overzicht van de geraamde en de gerealiseerde ontvangsten en uitgaven voor het lopende jaar;
- in voorkomend geval, de wijzigingen in de assumpties die gekozen werden bij de opmaak van het meerjarenplan of de aanpassing ervan;

- in voorkomend geval, de wijzigingen in de financiële risico's.

De wettelijke vereisten werden vertaald in volgende rapporten:

- Overzicht van de prioritaire doelstellingen en actieplannen: schema beleidsevaluatie
- Schema J1: Doelstellingenrekening
- Schema T2: Ontvangsten en uitgaven naar economische aard

Voor het opstellen van de geconsolideerde opvolgingsrapportering werden deze uit de software gehaald namelijk de schema's T2 en J2 op toestand van 30 juni van het lopende jaar en aangevuld met een tussentijdse evaluatie opgemaakt door de administratie.

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit:

De ocmw-raad verleent goedkeuring aan de opvolgingsrapportering van het meerjarenplan 2020-2025 voor het boekjaar 2020.

3. Rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMW-personeel - goedkeuring

Aanleiding

In het kader van de integratie van de gemeente en het OCMW dient een nieuwe rechtspositieregeling opgemaakt te worden voor beide personeelsgroepen, dus voor zowel het gemeentepersoneel als het OCMW-personeel. Tot op heden hadden beiden een aparte rechtspositieregeling.

De voorgelegde nieuwe rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMW-personeel, werd enerzijds aangepast aan de integratie van het OCMW in de gemeente en anderzijds aan de gewijzigde wetgeving op heden en de aanpassingen zoals geformuleerd op het vakbondsoverleg.

Regelgeving

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017.

Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel.

Context en argumentatie

In de nieuwe rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMW-personeel, werden een aantal wettelijke wijzigingen aangebracht om de rechtspositieregeling conform de nieuwe wetgeving te maken (o.a. het decreet lokaal bestuur) alsook een aantal wijzigingen na het vakbondsoverleg. Het bijzonderste wijzigingen gaan onder meer over:

- uitzendarbeid

De maximale duurtijd waarvoor uitzendarbeid is toegelaten bedraagt 6 maanden.

- evaluatie

Evaluatiegesprekken worden vervangen door opvolging en feedback; het achterliggende idee is dat het positieve mensbeeld meer centraal gaat staan.

Er zijn wel verplichte formele gesprekken bij personeelsleden waar het niet goed gaat en hierbij kan een evaluatietraject opgestart worden.

- vergoeding kosten woon-werkverkeer

Bij gesplitste diensten (OCMW-personeel) worden twee verplaatsingen woon-werk en terug in aanmerking genomen.

- andere sociale voordelen

In de nieuwe RPR worden volgende andere sociale voordelen opgenomen, met goedkeuring van de vakbond:

- geboorte en adoptie van een kind van het personeelslid: een geschenkbond ter waarde van 100 euro;
- eerste communie of lentefeest (kind wordt 7 jaar): een geschenkbond ter waarde van 50 euro;

- plechtige communie of lentefeest (kind wordt 12 jaar): een geschenkbond ter waarde van 50 euro;
- huwelijk of wettelijke samenwoning van het personeelslid: éénmalig in de loopbaan, een geschenkbond ter waarde van 125 euro;
- bij het bereiken van 25 jaar dienstanciënniteit (gemeente en OCMW samen): een geschenkbond ter waarde van 625 euro;
- pensionering van het personeelslid met minstens drie jaar anciënniteit bij het bestuur: een geschenkbond ter waarde van 40 euro per volledig jaar met een maximum over de hele loopbaan van 1000 euro.

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2020 hebben de personeelsleden jaarlijks recht op ecocheques. Aan het voltijds personeelslid wordt op jaarbasis een bedrag van 200 euro toegekend onder de vorm van ecocheques.

Het bestuur richt verder, conform het sectoraal akkoord, een aanvullend pensioenstelsel in voor de contractuele personeelsleden. Dit was reeds 1% voor de contractuelen van gemeente en OCMW, maar nu wordt ook het zorgpersoneel daarbij opgenomen. Voordien kon die groep er geen beroep op doen omdat ze werken voor een federaal gefinancierde instelling. De pensioentoeelage bedraagt 2,5% van het pensioengevend jaarloon.

- de jaarlijkse vakantiedagen

Ten minste 8 vakantiedagen (pro rata de tewerkstellingsbreuk) van het totaal aantal vakantiedagen dient opgenomen te worden vóór 30 juni van dat kalenderjaar.

- bevallingsverlof, opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof

Het statutaire personeelslid heeft recht op opvangverlof (met het oog op adoptie of pleegvoogdij), pleegzorgverlof en pleegouderverlof overeenkomstig de bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering.

De geïntegreerde rechtspositieregeling werd besproken op het Bijzonder Onderhandelingscomité van 26 oktober 2020 met een akkoord als gevolg.

Het managementteam verleende gunstig advies op 24 september 2020.

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit:

Enig artikel

De OCMW-raad keurt de rechtspositieregeling van het gemeente- en OCMW-personeel goed.

4. Goedkeuring verlofregeling 2021

Aanleiding

Ieder jaar dient de OCMW-raad de verlofregeling van het OCMW-personeel vast te stellen.

Regelgeving

Decreet over het lokaal bestuur.

Artikel 135 van het Besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel 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.

Raadbeslissing van 8 november 2011 houdende vaststelling van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel met wijzigingen tot op heden.

Voorstel van verlofregeling voor het OCMW-personeel voor 2021.

Akkoord van de vakbond ACV openbare diensten van 26 oktober 2020.

Gunstig advies van het managementteam.

Context en argumentatie

Het komt de OCMW-raad toe om jaarlijks de verlofregeling vast te stellen en te bepalen op welke wijze de feestdagen die samenvallen met een zaterdag of een zondag gecompenseerd worden. Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit:

Artikel 1

Goedkeuring wordt verleend aan de verlofregeling voor 2021 van het OCMW-personeel :

Administratief personeel Sociaal Huis

Officiële feestdagen :

vrijdag	1	januari	Nieuwjaar
vrijdag	2	april	Goede Vrijdag
maandag	5	april	Paasmaandag
zaterdag	1	mei	Feest van de Arbeid
donderdag	13	mei	Hemelvaartsdag
vrijdag	14	mei	Brugdag 1 mei
maandag	24	mei	Pinkstermaandag
zondag	11	juli	Feest van de Vlaamse Gemeenschap
dinsdag	20	juli	Brugdag 11 juli
woensdag	21	juli	Nationale Feestdag
zondag	15	augustus	O.L.V. Hemelvaart
maandag	1	november	Allerheiligen
dinsdag	2	november	Allerzielen
donderdag	11	november	Herdenking Wapenstilstand
vrijdag	12	november	Brugdag 15 augustus
vrijdag	24	december	Brugdag 25 december
zaterdag	25	december	Kerstmis
zondag	26	december	Tweede Kerstdag
vrijdag	31	december	Brugdag 26 december

Alle personeelsleden hebben dienstvrijstelling op :

maandag	12	juli	Kermismaandag
maandag	19	juli	Zotte Maandag

Woon- en zorgcentrum Sint-Remigius

Officiële feestdagen :

vrijdag	1	januari	Nieuwjaar
maandag	5	april	Paasmaandag
zaterdag	1	mei	Feest van de Arbeid
donderdag	13	mei	Hemelvaartsdag
maandag	24	mei	Pinkstermaandag
zondag	11	juli	Feest van de Vlaamse Gemeenschap
woensdag	21	juli	Nationale Feestdag
zondag	15	augustus	O.L.V. Hemelvaart
maandag	1	november	Allerheiligen
donderdag	11	november	Herdenking Wapenstilstand
zaterdag	25	december	Kerstmis

Alle personeelsleden hebben dienstvrijstelling op :

maandag	19	juli	Zotte Maandag
---------	----	------	---------------

Het personeel in dienst op 31 december 2010 heeft ook verlof op de volgende dagen :

dinsdag	2	november	Allerzielen
maandag	15	november	Feest van de Dynastie
zondag	26	december	Tweede Kerstdag

De betaalde feestdag voor zaterdag 1 mei, zondag 11 juli, zondag 15 augustus en zaterdag 25 december worden toegevoegd aan het jaarlijks betaald verlof. (ook zondag 26 december voor wie in dienst op 31 december 2010)

Artikel 2

Het vast bureau wordt belast met de uitvoering van deze beslissing.

5. Aanbieden consumptiecheque

Aanleiding

Ter gelegenheid van de coronacrisis werd de invoering goedgekeurd van de consumptiecheque, vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen. Dit is een mogelijkheid om het personeel dat tijdens de voorbije maanden toch moest werken, te belonen voor hun inzet tijdens moeilijke dagen en maanden.

Regelgeving

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017.

Koninklijk besluit van 15 juli 2020 tot invoering van een artikel 19 quinquies in het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Wet van 31 juli 2020 tot wijziging van diverse bepalingen met het oog op de invoering van de elektronische consumptiecheques.

Context en argumentatie

Het is aangewezen aan de personeelsleden die tijdens de coronacrisis verder moesten werken in de openbare dienstverlening zoals de gemeentelijke dienstverlening, de sociale dienst en het woonzorgcentrum Sint-Remigius, een beloning te bezorgen in de vorm van een consumptiecheque. De overheid heeft daar in voorzien en deze cheque is vrijgesteld van sociale bijdragen tot een bedrag van 300 euro per personeelslid, toe te kennen a rato van de dienstprestaties.

De consumptiecheque werd in juli jongstleden gelanceerd. Hiermee kunnen werkgevers uit de privésector en plaatselijke overheden hun personeel tot 300 euro toekennen, die ze kunnen uitgeven in sectoren die zwaar getroffen zijn door de crisis: horeca, cultuur en sport. De cheques kunnen voortaan ook worden gebruikt in kleinhandelszaken die tijdens de lockdown verplicht langer dan één maand gesloten waren.

Een Wet van 31 juli 2020 heeft ondertussen de reglementering van deze consumptiecheque reeds gewijzigd: de cheques kunnen voortaan ook worden gebruikt in kleinhandelszaken die tijdens de lockdown verplicht langer dan één maand gesloten waren.

De consumptiecheques zijn geldig tot 7 juni 2021 en kunnen tot 31 december 2020 worden uitgegeven.

Het voorstel voor het invoeren van de consumptiecheque werd besproken in het managementteam van 24 september 2020 en het vast bureau van 14 oktober 2020.

Op maandag 26 oktober 2020 werd een protocol van akkoord afgesloten met de syndicale afvaardiging.

Voor de toekenning zou uitgegaan worden van het effectief aantal gepresteerde uren op de werkvloer, dus alle uren met uitsluiting van ziekte, verlof en thuiswerk. De periode die wordt in rekening gebracht is die van 1 april tot 30 september 2020, of 6 maanden. Voor een voltijds personeelslid is deze periode gelijkgesteld met een maximum van 995,6 uren. Dit is de basis voor de toekenning van de cheque. Eén uur effectief gepresteerd uur komt dan op bijvoorbeeld 0,20 euro, bij toekenning van een cheque van 200 euro.

Financiële impact

De financiële impact is afhankelijk van het toe te kennen bedrag.

Het OCMW heeft momenteel ongeveer 48 VTE in dienst (maximaal) en goed voor 59 koppen, en bij toepassing van de effectieve gepresteerde uren, zonder ziekte, verlof of thuiswerk, komen we aan de volgende berekening :

Indien 200 euro per personeelslid : 7.040 euro

Deze uitgave wordt voorzien bij de aanpassing meerjarenplan 2020-2025.

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit:

De raad voor maatschappelijk welzijn is akkoord voor het toekennen van een consumptiecheque éénmalig voor het jaar 2020 aan de 59 personeelsleden van het OCMW voor een bedrag van 200 euro per persoon met voltijdse prestaties.

6. Varia

Besluit:

Geen variapunten.

De Algemeen directeur,
(get.) Carl Couckuyt

De Burgemeester-voorzitter,
(get.) Ivan Delaere