

PROTOCOL VAN HET BIJZONDER ONDERHANDELINGSCOMITE

In het Bijzonder Onderhandelingscomité van de gemeente Kuurne, bijeengeroepen op 25 november 2021 besprak men volgende punten van de agenda:

1. Omstandigheidsverlof / dienstvrijstelling

Naar aanleiding van gewijzigde wetgeving die reeds van toepassing is op het contractueel personeel (geboorteverlof, rouwverlof) moeten er wijzigingen worden aangebracht aan de rechtspositieregeling. De Vlaamse regering werkt momenteel een gelijkaardige regeling uit voor het statutair personeel maar dat mag pas ten vroegste tegen eind 2021 verwacht worden. ABB stelt voor om in de tussentijd alles wat nog niet geregeld is voor het statutair personeel op te vangen door een regeling in te schrijven bij 'dienstvrijstellingen'.

a) Geboorteverlof:

Tot op heden staat in de RPR opgenomen dat personeelsleden recht hebben op 10 dagen geboorteverlof. De Programmawet van 20/12/2020 bracht wijzigingen aan deze regeling voor contractuelen. Het BVR van 24/9/2021 deed dit voor de statutairen.

In artikel 268 moet 2° worden gewijzigd:

Artikel 268

2° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer:

Met ingang van 1 januari 2021: 15 dagen

Met ingang van 1 januari 2023: 20 dagen.

Ter info:

In 2021 vallen voor de contractuelen 3 dagen ten laste van de werkgever, 12 dagen ten laste van de mutualiteit, in 2023 vallen de 17 dagen ten laste van de mutualiteit

In 2021 worden van de statutairen 10 dagen voor 100% betaald, 5 dagen aan 82% van het bruto, begrensd tot 26.230 euro (nog te indexeren), in 2023 10 dagen aan 82% van het bruto, begrensd tot 26.230 euro (nog te indexeren).

b) Rouwverlof:

De Wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof brengt wijzigingen aan in de toekenning van omstandigheidsverlof, zoals tot op heden bepaald in artikel 268 van de RPR.

Die wet is enkel van toepassing op het contractueel personeel. Om dit te regelen voor het statutair personeel kan in afwachting van de wijziging van het BVR RPR dit ondertussen ondervangen worden door artikel 331 bis op te nemen in de lokale RPR en in artikel 268 een verwijzing naar artikel 331 bis op te nemen voor het statutair personeel:

Artikel 331 bis

'De algemeen directeur kan dienstvrijstellingen toestaan die niet opgenomen zijn in dit hoofdstuk.'

De bepalingen die te maken hebben met overlijdens (3°, 5°, 6°) moeten als volgt worden gewijzigd of toegevoegd (12°, 13° en 14°) in artikel 268 van de lokale RPR:

Artikel 268

1°

2°

3° overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: 10 dagen waarbij 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.

Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: 4 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.

4°

5° overlijden van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter, van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont: 2 dagen, te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van deze periode worden afgeweken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.

6° overlijden van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter, van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont: dag door de werknemer op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.

7°

8°

9°

10°

11°

*12° overlijden van een pleegkind van de werknemer, van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden** : 10 dagen waarbij 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.*

*13° overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden***: dag door de werknemer op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.*

*14° overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden** : 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken mits akkoord van de werkgever.*

*** Met langdurige pleegzorg wordt bedoeld pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin of bij dezelfde pleegouder of dezelfde pleegouders zal verblijven. De attestering hiervan gebeurt door de bevoegde pleegzorgdiensten binnen de drie gemeenschappen.*

**** Met kortdurende pleegzorg wordt bedoeld alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg.*

c) plechtige communie:

Om het voor zowel de statutaire als voor de contractuele personeelsleden mogelijk te maken om de dag omstandigheidsverlof naar aanleiding van een vormsel (of gelijkgesteld) te nemen vóór de gelegenheid moet artikel 268, 9° aangepast worden:

Artikel 268

9° Plechtige communie van een kind van de werknemer...: de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de werkdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt.

De bepaling over de eerste communie wordt geschrapt want deze is niet opgenomen in het Besluit Rechtspositieregeling.

2. Opvangverlof – pleezorgverlof - pleegouderverlof

a) Wetgeving waarop gebaseerd:

BVR houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en tot wijziging van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten, de OCMW's en de provincies (12/03/2021):

Opvangverlof: Wijzigingen ten aanzien van het vorig artikel 183 BVR RPR G.

Pleezorgverlof: Is nieuw en voert art. 183/1 in in BVR RPR G en wijzigt art. 140 BVR RPR O.

Pleegouderverlof: Voert art. 183/2 in in BVR RPR G en wijzigt art. 140 BVR RPR O.

b) Uitleg:

• *Opvangverlof:*

- Enkel voor statutair personeel: BVR 12 maart 2021 (inwerkingtreding: 24 april 2021).
- Uitbreiding opvangverlof tot zes weken per personeelslid en verhoogd met twee weken voor een adoptieouder of pleegvoogd en, voor beide adoptieouders of pleegvoogden samen: Met drie weken vanaf 1 januari 2023, met vier weken 1 januari 2025 en met vijf weken 1 januari 2027.
- Verlenging met 2 weken per personeelslid bij gelijktijdige adoptie of pleegvoogdij van meerdere minderjarige kinderen.
- Specificering van een gehandicapt kind bij verdubbeling van de maximumduur.
- Aanvang opvangverlof: binnen 2 maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin (vroeger kon raad dit bepalen).
- Interlandelijke adoptie.
- Opvangverlof voor periode die de daadwerkelijke opvang van het geadopteerd kind in België voorafgaat.

• *Pleezorgverlof:*

Toepassingsgebied

- Contractuelen: art. 30quater Wet Arbeidsovereenkomsten + KB 27 oktober 2008.
- Statutairen: BVR 12 maart 2021 (inwerkingtreding: 24 april 2021) en verwijst naar art. 30quater Wet Arbeidsovereenkomsten.

Wat?

- Het personeelslid dat is aangesteld als pleegouder heeft recht om van het werk afwezig te zijn voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin van één of meerdere personen die in het kader van die pleezorg aan hem zijn toevertrouwd.
- 'aangesteld als pleegouder' = aangesteld door de rechtbank, door een door de gemeenschap erkende dienst voor pleezorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand.
- Ten aanzien van de werkgever wordt het bewijs van de hoedanigheid als pleegouder geleverd door de formele aanstellingsbeslissing die uitgaat van één van deze organismen.
- Het recht op pleezorgverlof geldt voor alle vormen van plaatsing in het gezin waartoe kan worden besloten door één van de hierboven vermelde organismen, zowel de plaatsing van minderjarige personen, als de plaatsing van personen met een handicap.

Formaliteiten: het personeelslid dat wenst gebruik te maken van het recht op afwezigheid voor het verstrekken van pleezorgen moet:

- het bestuur hiervan minstens twee weken op voorhand verwittigen. Indien dit niet mogelijk is, moet hij/zij het bestuur zo spoedig mogelijk verwittigen
- het bewijs leveren dat hij/zij pleegouder is aan de hand van de formele aanstellingsbeslissing

- het recht op afwezigheid voor het verstrekken van pleegzorgen gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan
- op verzoek van het bestuur moet het personeelslid het bewijs leveren dat de afwezigheid gebruikt is met het juiste doel aan de hand van de gepaste documenten (vb. oproepingsbrief rechtbank) of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel

Verloning:

- Contractuelen: geen recht op loon, wel recht op een uitkering RVA.
- Statutairen: recht op 82% van het brutosalaris.

• Pleegouderverlof

Toepassingsgebied

- Contractuelen: artikel 30sexies Wet Arbeidsovereenkomsten
- Statutairen: BVR 12 maart 2021 (inwerkingtreding: 24 april 2021)

Wat?

Personeelsleden die aangesteld zijn als pleegouder

- door de rechtbank, door een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand;
- en die naar aanleiding van een plaatsing in het kader van een langdurige pleegzorg een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, met het oog op de zorg voor dit kind

langdurige pleegzorg = pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouder of dezelfde pleegouders zal verblijven

Enmalig recht: kan slechts één keer worden uitgeoefend met betrekking tot eenzelfde minderjarig kind

Duur

- Max. 6 weken per adoptieouder
- Kan verdubbeld worden wanneer het kind een handicap heeft:
 - Een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct., of
 - Een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, of
 - Dat tenminste 9 punten toegekend worden in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag
- Kan met twee weken worden verlengd ingeval van gelijktijdig onthaal van meerdere minderjarige kinderen naar aanleiding van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg
- Bijkomend krediet te verdelen onder de pleegouders:
 - 1 week vanaf 1 januari 2019;
 - 2 weken vanaf 1 januari 2021;
 - 3 weken vanaf 1 januari 2023;
 - 4 weken vanaf 1 januari 2025;
 - 5 weken vanaf 1 januari 2027

Vergoeding

Contractuelen:

- Gedurende de eerste 3 kalenderdagen: behoud van het normale loon
- Vanaf de 4^e dag: uitkering ziekenfonds

Statutairen:

- Gedurende de eerste 3 kalenderdagen: behoud van het normale loon

- Vanaf de 4^e dag: recht op 82% van het brutosalaris

c) Wijzigingen aan de artikelen 245 tot en met 247 van de RPR:

Afdeling III. Het opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof

Onderafdeling I: Het opvangverlof

Artikel 245.

§1. Het statutaire personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Het opvangverlof bedraagt zes weken per personeelslid. Dat verlof verhoogt met twee weken voor een adoptieouder of pleegvoogd en, voor beide adoptieouders of pleegvoogden samen:

1° met drie weken vanaf 1 januari 2023;

2° met vier weken vanaf 1 januari 2025;

3° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als beide ouders het kind adopteren of pleegvoogd worden.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

1° het heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%;

2° het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;

3° het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag.

De maximumduur van het opvangverlof wordt per personeelslid met twee weken verlengd bij de gelijktijdige adoptie of pleegvoogdij van meerdere minderjarige kinderen.

Als maar een van de samenwonende partners het kind adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, heeft alleen die persoon recht op het verlof.

§2. Tijdens het opvangverlof behoudt het statutaire personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris. Het verlof begint binnen twee maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin. In het kader van een interlandelijke adoptie kan het opvangverlof ook de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, als die voorafgaande periode niet meer bedraagt dan vier weken en als ze wordt besteed aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind. De raad kan bepalen dat het opvangverlof opgenomen moet worden in een aaneengesloten periode."

Onderafdeling II. Het pleegzorgverlof

Artikel 246

Het statutaire personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof. Het pleegzorgverlof wordt aan het statutaire personeelslid toegekend conform artikel 30quater, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen. Het statutaire personeelslid heeft recht op 82% van het brutosalaris.

Onderafdeling III. Het pleegouderverlof

Artikel 247

§1. In deze paragraaf wordt verstaan onder langdurige pleegzorg: de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het pleegkind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin zal verblijven. In geval van langdurige pleegzorg heeft het

statutaire personeelslid dat pleegzorger is als vermeld in artikel 2, 12°, van het decreet van 29 juni 2012 houdende de organisatie van pleegzorg, een eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes weken voor de zorg van het pleegkind. Het pleegouderverlof van zes weken van het statutaire personeelslid verhoogt met twee weken voor een pleegouder en, voor beide pleegouders samen:

1° met drie weken vanaf 1 januari 2023;

2° met vier weken vanaf 1 januari 2025;

3° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beide zijn aangesteld als pleegouder van het kind. De maximumduur van het pleegouderverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind voldoet aan een van de volgende voorwaarden:

1° het kind heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%;

2° het kind heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;

3° het kind heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag. De maximumduur van het pleegouderverlof wordt met twee weken per pleegouder verlengd bij het gelijktijdige onthaal van meerdere minderjarige kinderen naar aanleiding van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg.

§2. Het verlof begint binnen twaalf maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin. Tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof heeft het personeelslid recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutair personeelslid recht op 82% van het brutosalaris."

Zowel het pleegzorgverlof als het pleegouderverlof worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

3. Sectoraal akkoord van 9 juni 2021

Op 9 juni 2021 hebben de sociale partners het sectoraal akkoord houdende de aanpassing van de koopkrachtmaatregelen uit het VIA6-akkoord, de vervroegde uitkanteling van de publieke socio-culturele sector uit de VIA-akkoorden en de compensatie aan de lokale besturen voor het personeel dat niet onder het VIA6-akkoord valt, afgesloten voor het personeel van de lokale en provinciale besturen.

Hierin heeft men afgesproken om vanaf 2021 voor alle personeelsleden van de lokale en provinciale besturen (en dus niet meer enkel het VIA6-personeel) het variabele gedeelte van de eindejaarstoelage te verhogen van 2,5 % naar 3,6 % van het jaarsalaris. Deze koopkrachtverhoging wordt gedeeltelijk gesubsidieerd met Vlaamse middelen, hiervoor heeft men een budget van 30 miljoen euro voorzien. Tevens heeft men beslist dat de plafonnering van de eindejaarstoelage tot 1/12^e van het jaarsalaris vanaf 2021 wordt opgeheven.

De rechtspositiebesluiten moeten aangepast worden aan bovenstaande afspraken voor zowel het VIA-personeel (BVR RPR reeds verschenen) als voor het niet-VIA-personeel (BVR RPR nog niet verschenen).

De financiële impact voor de gemeente wordt geschat op 33.500 euro en voor het OCMW 14.500 euro. Twee derde wordt gefinancierd door het Agentschap Binnenlands Bestuur.

4. Digitale loonstroken

We wensen de digitale weg in te slaan en over te gaan naar digitale loonstroken. Dit kan gebeuren mits rekening te houden met volgende aandachtspunten:

- Elk personeelslid moet de keuze krijgen om over te gaan naar elektronische loonstroken.

- De overstap is maar mogelijk als er meer dan 60 % van de personeelsleden digitale loonstroken wenst (haalbaarheid Schaubroeck).
- De personeelsdienst moet de lijst hebben met het mailadres waarop de werknemers de melding krijgen dat een nieuwe digitale loonstrook ter beschikking is.
- Het elektronisch versturen van loonbrieven is op vrijwillige basis. Met andere woorden moet het personeelslid de keuze hebben. De wetgever stelt dat dit akkoord schriftelijk of elektronisch kan worden gesloten, en geldt voor het lopende kalenderjaar.
- Het invoeren van de elektronische loonfiche betekent ook een wijziging van het arbeidsreglement, dus moet de invoeringsprocedure afgestemd worden met de vakbond.

Financieel betekent dit:

- Zowel het gemeentebestuur als het OCMW ontvangen tot op heden de loonstroken gratis. Dit naar aanleiding van een fout vanwege Schaubroeck indertijd bij de opmaak van de offertes. Daardoor doen ze een commerciële geste en nemen ze de opstartkost (2.500 euro) voor eigen rekening.
- De portkosten bedroegen voor de laatste 4 kwartalen 930 euro (incl. BTW).
- Gerekend op het aantal vastbenoemden en contractuelen, aan 14 loonstroken per jaar/per persoon ontvangen we ruim 2.800 loonstroken. Kostprijs: $2800 * 0,34 = 952$ euro.
- Door het wegnemen van de opstartkost genieten we in principe verder van enkele jaren kosteloze loonstroken.

Het arbeidsreglement moet volgende bepaling bevatten:

Artikel 27 - loonfiche

Elk personeelslid ontvangt zijn loonstrook digitaal op een beveiligde manier op het door hem opgegeven email-adres.

Het lokaal bestuur waarborgt dat de digitale loonstrook inhoudelijk overeenstemt met de loonbrief in papieren vorm.

Het personeelslid ontvangt geen loonbrieven in papieren vorm meer, tenzij hij dit uitdrukkelijk aan de personeelsdienst vraagt.

Varia:

- Rebecca Amerlinck vraagt om een thuiswerkvergoeding in te voeren. Door de huidige coronamaatregelen zijn we verplicht om thuis te werken. Daarnaast zorgen de spectaculair gestegen electriciteits- en gasprijzen ervoor dat de thuiswerkenden meer verbruik hebben en bijgevolg een hogere factuur mogen verwachten. Er wordt gepolst bij de ons omliggende gemeenten wat daar wordt toegepast. Dit kan een thuiswerkvergoeding zijn of een tussenkomst in de aankoop van ergonomisch materiaal.
- Door de huidige coronasituatie gaan het sinterklaasfeest en de nieuwjaarsreceptie niet door.

De punten werden behandeld en de onderhandeling werd beëindigd.

Aldus opgemaakt te Kuurne, 25 november 2021

Katrien Bernolet
Secretaris BOC

Francis Benoit
Voorzitter

