

Aanwezig:	Hilde Baele	voorzitter;
	Yves Deswaene	burgemeester;
	Sandro Di Nunzio, Tom De Grauwe, Marie-Claire Van Nieuwenhuysse, Frédéric Droesbeke, Frederik Van den Berghe, Patrick Maes	schepenen;
	Janine Stadeus, Jean-Pierre Raman, Daniël De Knijf, Rita De Vylder, Steven Schoonjans, Dirk Van Nieuwerburgh, Danny Den Hert, Elise Neyt, Peter De Grauwe, Ivan Lybaert, Steve Van der Vennet, Wouter Van den Broecke, Florian Vermeersch, Danny Taghon, Hilde Van Laere, Vanja De Clercq, Anne-Marie Vanhee, Geert, Frans Mallems, Thierry Van Hecke	raadsleden;
	Marianne Morant	algemeen directeur
Afwezig:		
Verontschuldigd:		

## **Openbare zitting**

### **PERSONEELSZAKEN**

#### **6. Aanpassing rechtspositieregeling gemeentepersoneel**

##### **Juridische grond**

- Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen;
- 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, zoals gewijzigd;
- Gemeenteraadsbesluit van 22 december 2008 (20<sup>e</sup> punt), houdende vaststelling van de rechtspositieregeling voor het administratief en technisch personeel, zoals gewijzigd

##### **Feiten, context en motivering**

- De huidige selectieprocedures tonen aan dat kandidaten dreigen af te haken omwille van het salaris. De hoogte van het salaris wordt enerzijds bepaald door de inschaling van een functie in een bepaald niveau, anderzijds speelt de overname van werkervaring bij een vorige werkgever ook een belangrijke rol. Het gaat hier over de overname van werkervaring van een vorige werkgever (overheid en/of privé of als zelfstandige) voor het bepalen van de geldelijke en schaalanciënniteit.
- De toekenning van geldelijke anciënniteit houdt in dat een personeelslid in een bepaalde trap van een salarisschaal terechtkomt. De toekenning van schaalanciënniteit betekent dat een personeelslid bijvoorbeeld in de tweede salarisschaal (bijv. B2) zou kunnen starten indien er minimum 4 jaar schaalanciënniteit kan worden toegekend op basis van vorige werkervaring mits deze relevant is. De toekenning van geldelijke anciënniteit en voornamelijk schaalanciënniteit kunnen ervoor zorgen dat het lokaal bestuur Lochristi aantrekkelijker wordt als werkgever en dat

kandidaten er niet voor kiezen om in een ander bestuur waar eerder vermelde anciënniteiten wel worden toegekend, aan de slag te gaan.

- Op heden wordt in de RPR bepaald dat de overname van werkervaring van een privé-werkgever of als zelfstandige kan voor maximum 6 jaar (12 jaar voor een knelpuntberoep) voor wat betreft de geldelijke anciënniteit en er helemaal geen overname is van deze werkervaring voor wat betreft de schaalanciënniteit.
- Bijgevolg wordt voorgesteld om een wijziging in de RPR te voorzien. Dit voorstel houdt in dat het aantal jaren vorige werkervaring uit de private sector of als zelfstandige die kunnen meetellen voor de geldelijke anciënniteit wordt verhoogd van 6 jaar naar 12 jaar en indien het gaat om een knelpuntberoep wordt het aantal jaren verhoogd van 12 jaar naar integrale overname. Voor wat betreft de schaalanciënniteit wordt voorgesteld dat er bij vorige werkervaring uit de overheid integrale overname kan zijn en bij vorige werkervaring uit de private sector of als zelfstandige kan er maximaal 12 jaar in aanmerking genomen behalve wanneer het zou gaan om een knelpuntberoep. In dit laatste geval kan alle vorige werkervaring uit de private sector of als zelfstandige worden overgenomen. Dit alles onder voorbehoud dat de vorige werkervaring als relevant wordt beschouwd.
- Gelet op de financiële impact ervan wordt voorgesteld om deze wijziging in te voeren voor nieuwe aanstellingen vanaf 1 februari 2022 (lees: enerzijds voor alle indiensttredingen (= nieuw in de organisatie) vanaf 1 februari 2022 en anderzijds nieuwe aanstellingen vanaf 1 februari 2022 voor de indienstzijnde personeelsleden via het welslagen in een selectieprocedure voor een statutaire functie of contractuele functie voor onbepaalde duur).

#### Inspraak, advies en bijlagen

- Dit voorstel werd besproken op het bijzonder onderhandelingscomité van 25 januari 2022.
- Dit voorstel werd voorgelegd voor advies op het managementteam van 17 februari 2022.
- Dit voorstel werd besproken op het bijzonder onderhandelingscomité van 12 april 2022.
- Dit voorstel werd voorgelegd voor advies op het managementteam van 30 maart 2022.
- Dit voorstel werd besproken op het bijzonder onderhandelingscomité van 19 april 2022.

**Stemming:** 21 stemmen voor (Hilde Baele, Yves Deswaene, Sandro Di Nunzio, Tom De Grauwe, Marie-Claire Van Nieuwenhuysse, Frédéric Droesbeke, Frederik Van den Berghe, Patrick Maes, Janine Stadeus, Jean-Pierre Raman, Daniël De Knijf, Rita De Vylder, Steven Schoonjans, Dirk Van Nieuwerburgh, Danny Den Hert, Elise Neyt, Peter De Grauwe, Steve Van der Vennet, Florian Vermeersch, Danny Taghon, Geert, Frans Mallems); 6 onthoudingen (Ivan Lybaert, Wouter Van den Broecke, Hilde Van Laere, Vanja De Clercq, Anne-Marie Vanhee, Thierry Van Hecke)

#### Besluit

**Artikel 1** Aan de rechtspositieregeling voor het administratief en technisch gemeentepersoneel, zoals opgenomen in de bijlage aan het gemeenteraadsbesluit van 22 december 2008 en latere wijzigingen (20<sup>e</sup> punt), wordt artikel 110 gewijzigd als volgt.

*§2. De diensten die gepresteerd werden bij een andere overheid dan de gemeente, worden in aanmerking genomen voor de vaststelling van de administratieve anciënniteiten, met uitzondering van de schaalanciënniteit.*

*Die administratieve anciënniteiten worden in aanmerking genomen op basis van een vergelijking van die diensten met de algemene en de specifieke voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.*

*Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken voor de diensten die bij een andere overheid gepresteerd werden.*

*§3. Aan het personeelslid met beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt graadanciënniteit, niveauanciënniteit en dienstanciënniteit toegekend met een maximum van 12 jaar of integraal op voorwaarde dat die functie een knelpuntberoep is. De beroepservaring moet ook relevant zijn voor de functie waarin het personeelslid wordt aangesteld.*

*Bij de vacantverklaring van de functie bepaalt de aanstellende overheid of het om een knelpuntberoep gaat.*

*De toekenning gebeurt overeenkomstig paragraaf 2 van dit artikel en geldt enkel voor nieuwe aanstellingen vanaf 1 februari 2022 (lees: enerzijds voor alle indiensttredingen (= nieuw in de organisatie) vanaf 1 februari 2022 en anderzijds nieuwe aanstellingen vanaf 1 februari 2022 voor de indienstzijnde personeelsleden via het wetslagen in een selectieprocedure voor een statutaire functie of contractuele functie voor onbepaalde duur).*

*§4. Aan het personeelslid met beroepservaring bij een overheid wordt ook schaalanciënniteit toegekend als die beroepservaring relevant is voor de functie waarin het personeelslid wordt aangesteld.*

*Beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt volledig in aanmerking genomen voor de toekenning van schaalanciënniteit, op voorwaarde dat ze relevant is voor de uitoefening van de functie en dat die functie een knelpuntberoep is. Indien het niet om een knelpuntberoep gaat, wordt die ervaring in aanmerking genomen voor een maximum van twaalf jaar (beroepservaring in de privésector of als zelfstandige samen).*

*De toekenning gebeurt overeenkomstig paragraaf 2 van dit artikel en geldt enkel voor nieuwe aanstellingen vanaf 1 februari 2022 (lees: enerzijds voor alle indiensttredingen (= nieuw in de organisatie) vanaf 1 februari 2022 en anderzijds nieuwe aanstellingen vanaf 1 februari 2022 voor de indienstzijnde personeelsleden via het wetslagen in een selectieprocedure voor een statutaire functie of contractuele functie voor onbepaalde duur).*

Artikel 2 Aan de rechtspositieregeling voor het administratief en technisch gemeentepersoneel, zoals opgenomen in de bijlage aan het gemeenteraadsbesluit van 22 december 2008 en latere wijzigingen (20<sup>e</sup> punt), wordt artikel 166 gewijzigd als volgt.

*§1. Beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt volledig in aanmerking genomen voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen, op voorwaarde dat ze relevant is voor de uitoefening van de functie en dat die functie een knelpuntberoep is. Indien het niet om een knelpuntberoep gaat, wordt die ervaring in aanmerking genomen*

*voor een maximum van twaalf jaar (beroepservaring in de privésector of als zelfstandige samen).*

*Bij de vacantverklaring van de functie bepaalt de aanstellende overheid of het om een knelpuntberoep gaat.*

*De relevantie van de beroepservaring wordt beoordeeld op basis van een vergelijking van die ervaring met de voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.*

*De toekenning gebeurt overeenkomstig paragraaf 1 van dit artikel en geldt enkel voor nieuwe aanstellingen vanaf 1 februari 2022 (lees: enerzijds voor alle indiensttredingen (= nieuw in de organisatie) vanaf 1 februari 2022 en anderzijds nieuwe aanstellingen vanaf 1 februari 2022 voor de indienstzijnde personeelsleden via het wetslagen in een selectieprocedure voor een statutaire functie of contractuele functie voor onbepaalde duur).*

*§2. Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken voor de diensten die in de privésector of als zelfstandige gepresteerd werden.*

Artikel 3. Afschrift van dit besluit wordt bezorgd aan

- de toezichthoudende overheid
- de financieel directeur.

De algemeen directeur,

De voorzitter,



Marianne Morant

Hilde Baele