

**Uittreksel uit de notulen van de Raad voor Maatschappelijk welzijn
donderdag 8 september 2022**

Aanwezigen:

Leo Nicolai, Voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn
Sven Deckers, Burgemeester
Daan De Veuster, Eline Peeters, Frans Van Looveren, Charlotte Beyers, Kris Janssens, Schepenen
Luc Aerts, Voorzitter bijzonder comité voor de sociale dienst
Christel Van Akeleyen, Patrick Van Assche, Kris Kenis, Joziëna Slegers, Tatiana Vandekerke, Luc Torfs,
Ben Van Riel, Marianne Van den Lemmer, Ludwig Anthonissen, Roeland Ruelens, Gert Paulussen, Ilse
Van Den Heuvel, Katrien Scheirs, Ilse De Beuckelaer, Ivan Flebus, Pieter Poriau, Sofie Faes, OCMW
raadsleden
Annemie Marnef, Algemeen Directeur

Verontschuldigd:

Annemie Van Dyck, Natalie Schoonbaert, Hans Verbeeck, Kelly Van Looy, OCMW raadsleden

**Aanpassing RPR - toekenning van periodieke salarisverhogingen door de opbouw van geldelijke
anciënniteit - RVMW/2022/020**

Juridisch kader

Het decreet lokaal bestuur.

Besluit van de Vlaamse Regering van 07 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel, zoals gewijzigd bij besluiten van 09 januari 2009 en 23 november 2012.

Het OCMW raadsbesluit van 16 december 2008 en latere wijzigingen houdende de vaststelling van de rechtspositieregeling van het OCMW personeel.

Het KB van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van het personeel.

Het VIA6-akkoord van 30 maart 2021 waarbij diverse maatregelen werden afgesproken om de gestegen zorgwaarde en hoge werkdruk in de ouderenzorg op te vangen.

Afgesloten protocollen van 24 november 2021 betreffende de uitrol van een nieuwe functieclassificatie IFIC in de publieke ouderenzorg.

Advies

De onderstaande wijzigingen aan de rechtspositieregeling van de personeelsleden van het WZC, lokale dienstencentra en serviceflats werden besproken met de vakbonden waarvan protocol van akkoord werd opgemaakt (zie bijlage).

Motivatie

Naar aanleiding van de COVID-19 crisis werd in navolging van het federaal zorgakkoord een breed akkoord afgesloten voor de social profit / non-profitsector. Dit akkoord bestaat uit twee luiken namelijk koopkracht en kwaliteit. Een onderdeel van verhoging van de koopkracht is de implementatie van IFIC-functieclassificatie met daaraan gekoppeld de IFIC-loonschalen in de zorgsectoren (ouderenzorg o.a. woonzorgcentra). Het doel van deze implementatie is de barema's tussen (en binnen) de **publieke en private sector geleidelijk te harmoniseren**.

De nieuwe classificatie is ontworpen voor enerzijds de federale en anderzijds de geregionaliseerde gezondheidssectoren. De classificatie vormt een duidelijk en **gemeenschappelijk verloningskader** voor alle medewerkers en werkgevers van de sectoren die ze implementeren. De meerkosten IFIC worden door Vlaanderen gefinancierd. De subsidiebesluiten hiervoor zijn nog in de maak.

Het Vlaams rechtspositiebesluit personeel lokale besturen moet hierop aangepast worden. Voor het personeel van de woonzorgcentra betreft het o.a. de invoering van de IFIC-salarisschalen en alle afgeleide gevolgen (de toelagen, de functionele loopbaan) en dit conform de afspraken opgenomen in de

protocollen. Met betrekking tot de functionele loopbaan en overnemen van anciënniteit beslissen de lokale besturen autonoom. In afwachting van het nieuwe rechtspositiebesluit wensen we nu reeds een aanpassing door te voeren met betrekking tot de overname van geldelijke anciënniteit.

Met invoering van de IFIC-salarisschalen valt de scheidingslijn in geldelijke en schaalanciënniteit weg. In tegenstelling tot het personeel van gemeente en administratief personeel van het OCMW, waarvoor tevens een **andere rechtspositieregeling** geldt dan voor het personeel van het woonzorgcentrum en dienstencentra, is er geen sprake meer van een schaalanciënniteit. Er wordt enkel nog gekeken naar relevante ervaring en daaraan verbonden geldelijke anciënniteit.

Volgens arbeidsmarktspecialisten is het **tekort aan werkrachten** momenteel het grootst in 15 jaar tijd. Bovendien verwacht men dat dit tekort nog zal stijgen. Hierdoor dreigt de kloof tussen vraag en aanbod steeds dieper te worden. Door het beperken van overname van anciënniteit bij indiensttreding en het toepassen van een minder gunstige verlofregeling voor het personeel van het woonzorgcentrum (26 vakantiedagen + 11 feestdagen) blijft het niet evident om op de huidige arbeidsmarkt getalenteerde profielen met de juiste competenties aan te trekken. Steeds meer vacatures geraken bijgevolg niet ingevuld.

Vanaf 1 juli 2021 traden de kwaliteitsmaatregelen voor de ouderenzorg in werking die werden afgesproken in het Vlaams Intersectoraal akkoord (VIA6) van 30 maart 2021. In het kader van dit VIA6-akkoord is het belangrijk te kunnen blijven voldoen aan de (hogere) gestelde personeelsnormen (een tekort in de norm heeft drastische gevolgen voor de financiering). Ook kan een woonzorgcentrum onder verhoogd toezicht geplaatst worden door het Agentschap als blijkt dat door personeelstekort bv. medicatie niet altijd op een correcte manier toegediend wordt.

In afwachting van de nieuwe rechtspositiebesluiten wensen we nu reeds een aanpassing door te voeren in de rechtspositieregeling van de personeelsleden van het WZC, lokale dienstencentra en serviceflats m.b.t. de toekenning van periodieke salarisverhogingen door de opbouw van geldelijke anciënniteit.

Burgemeester S. Deckers geeft hierover een toelichting.

Burgemeester S. Deckers stelt dat in navolging van het federaal zorgakkoord een breed akkoord werd afgesloten voor de social profit/non profitsector. Het doel van de aanpassing is om het verschil tussen de publieke en private barema's weg te werken wat nodig is om getalenteerde profielen aan te trekken.

Momenteel kan er slechts 8 jaar overgenomen worden. Dit is voor nieuwe aanwervingen vanaf 1 januari 2022, maar nooit met terugwerkende kracht.

Voor het verslag tijdens de zitting wordt verwezen naar de geluidsopname van 13.32 minuten tot 16.16 minuten.

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit

Artikel 1

De Raad verleent goedkeuring tot de aanpassing van de volgende artikels in de rechtspositieregeling van de personeelsleden van het WZC, lokale dienstencentra en serviceflats:

De volgende personeelsleden worden uitgesloten van deze maatregel zoals vermeld in artikel 169 en artikel 170: personeelsleden van de lokale dienstencentra en serviceflats, omdat zij niet vallen onder de toepassing van het VIA6-akkoord.

Art. 168. De aanstellende overheid kan nuttige ervaring als formele voorwaarde voor de aanwerving stellen in de bijzondere aanwervingsvoorwaarden.

Indien de aanstellende overheid bij openverklaring bepaalt de (aantal) privé-jaren te honoreren voor een bepaalde functie geldt dit eveneens voor de reeds in dienst zijnde personeelsleden in dezelfde functie en dit met ingang van de datum van het besluit van de openverklaring.

Art. 169. §1 Komen eveneens in aanmerking voor de toekenning van periodieke verhogingen : de diensten met volledige of onvolledige prestaties in de privé-sector of als zelfstandige tot maximum 8 jaar als die beroepservaring relevant is voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt. Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken van de diensten.

§1bis In afwijking van artikel 169 §1 wordt alle relevante beroepservaring met volledige of onvolledige prestaties onbeperkt overgenomen voor het personeel van woonzorgcentrum die onder toepassing vallen van het VIA6 akkoord. Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken van de diensten.

§2. De valorisatie van de privé-jaren zoals bepaald in eerste lid-bis, is voor de nieuwe aanwervingen van toepassing vanaf 1 januari 2022. De bepalingen van dit artikel zijn ook van toepassing op de personeelsleden die reeds in dienst zijn, maar nooit met terugwerkende kracht.

Afdeling III. De valorisatie van de diensten

Art. 170. §1. De diensten die in overeenstemming met artikelen 168 en 169 gepresteerd werden, worden vanaf 1 januari 2022 voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit meegerekend voor honderd procent, ongeacht of ze voltijds dan wel deeltijds gepresteerd werden.

Voor diensten gepresteerd vóór 1 januari 2022 geldt de regeling die op dat ogenblik van toepassing was in de rechtspositieregeling.

Artikel 2

Afschrift van deze beslissing wordt overgemaakt aan de personeelsdienst en de dienst toezicht.

Namens de Raad voor Maatschappelijk welzijn

Annemie Marnef
Algemeen Directeur

Leo Nicolai
Voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn

Voor eensluidend uittreksel

Annemie Marnef
Algemeen Directeur

Eline Peeters
Burgemeester waarnemend