

## Verslag Raadscommissie Ad hoc: 13 juni 2024

---

### **Aanwezige leden:**

Voorzitter : Gabriëla Langmans

Effectieve leden of plaatsvervangers : Carla De Martelaere, Maarten Willems, David Haelterman, Bart Nevens, Hans Vanhoof, Jelke Segers, Tine Vanneste

Lid met raadgevende stem : Sofie Lapière

**Aanwezigen in het kader van het dossier:** Celhoofd personeelsdienst, schepen Kristien Goeminne, algemeen directeur

---

### **Start vergadering: 20:01**

De voorzitter opent de vergadering en verwelkomt iedereen. Ze geeft het woord aan schepen Goeminne.

Schepen Goeminne geeft aan dat de aanpassing RPR kadert in actie 4.1.1. van de meerjarenplan met als doel het uitwerken van een efficiënt personeelsbeleid. De wijzigingen die gemaakt werden hebben te maken met:

- algemene update qua wetgeving
- efficiëntere meer logische opbouw, meer leesbaar maken van de tekst
- focus op 'employer branding' en work-life balance

Schepen Goeminne geeft het woord aan het celhoofd personeelsdienst.

Alle wijzigingen worden in detail, per artikel, op basis van een digitale presentatie overlopen. Er wordt telkens een vergelijking gemaakt tussen de huidige versie van de RPR en het nieuwe voorstel. De presentatie wordt hier bijgevoegd.

De volgende vragen worden gesteld en beantwoord:

- Is er een automatische upgrade van niveau E naar niveau D?  
Dit gaat nooit automatisch, er moet steeds een specifieke procedure worden gevolgd en er moet door de geïnteresseerde kandidaten deelgenomen worden aan een examen.
- Het zou toch zo moeten zijn dat de jury niet enkel bestaat uit twee mensen van de dienst? Dankzij het uitbreiden van de personeelsdienst is er een Expert werving en selectie aan het werk die steeds mee in de jury zit. In principe bestaat de jury uit drie leden, in de praktijk is dit vaak een eigen medewerker (leidinggevende), een medewerker van de personeelsdienst en een extern jurylid als deskundige terzake van een ander bestuur. De aanpassing van 3 naar 2 juryleden zal eerder toegepast worden in uitzonderlijke situaties.
- Wordt de preselectie gedaan door de personeelsdienst?  
Er staat niet vastgelegd door wie dat gebeurt maar dit zal logischerwijze door de jury gedaan worden. Om de objectiviteit van de kandidaturen te bewaken worden de cv's eerst anoniem gemaakt door de personeelsdienst.
- Bij het artikel m.b.t. het laten vallen van de diplomavooraarden wordt gevraagd of de capaciteitstest én ervaringsvereiste samen gezien moet worden?  
Ja, beiden zijn vereist om in aanmerking te komen om de diplomavereiste te laten varen. De kandidaten zonder diploma, maar met relevante ervaring, zal voorafgaand aan de deelname van de selectieprocedure via de capaciteitstest moeten bewijzen dat hij voldoet aan het 'niveau' van het diploma.
- Zit er ook een taaltest in de capaciteitstest?  
De taal wordt vooraf gescreend en de capaciteitstesten zijn in het Nederlands.

- Wordt iedere vacature ook via sociale media bekendgemaakt?  
Normaalgezien wel, vandaag worden vacatures bijvoorbeeld ook via facebook of LinkedIn bekend gemaakt. Voor ieder type functie wordt bekeken welke kanalen relevant zijn. Sinds de opstart van de Projectwerker Personeel kan er meer ingezet worden op selectie via social media, dit zal naar de toekomst toe ook verder uitgewerkt worden.
- Kunnen laatstejaarsstudenten automatisch ook deelnemen aan aanwervingsexamens?  
Dat kan, maar dan wordt dat specifiek vermeld in de oproep. Deze optie wordt gebruikt in periodes waarin er een instroom kan zijn aan pas afgestudeerden. De kandidaten mogen deelnemen aan de procedure maar moeten dan binnen de 6 maanden het vereiste diploma kunnen voorleggen.
- Kan studieverlof enkel toegekend worden in het kader van een studie die relevant is voor de uitgevoerde job?  
Ja, dat is zo. Alle toegestane vormen zijn gelinkt aan de functie en vormen een meerwaarde voor de functie
- Kan je voorbeelden geven van opdrachthouderschap?  
Bijvoorbeeld: een diensthoofd dat lang afwezig is en voor specifieke taken (als opdracht) vervangen wordt door een medewerker van de dienst.
- Kon de verhoging van de tweede pensioenpijler niet ingaan in het midden van het jaar in plaats van 1 januari 2025?  
Nee, onze verzekeraar gaf aan dat dat technisch gezien niet mogelijk was. Het was wel de intentie om de verhoging retroactief te laten doorgaan vanaf 01/01/2024 en dit was ook zo opgenomen in de budgetten. Helaas kreeg de personeelsdienst pas vrij laat bevestiging dat de retroactieve correctie toch niet mogelijk was. In de nota met toelichting bij de AMJP stond de verhoging vanaf 01/01/2024 ook opgenomen, het overschot op de algemene rekening voor de 2<sup>e</sup> pensioenpijler zal elders aangewend worden.
- Is het een eenmalige vergoeding: de vergoeding voor 25 en 35 jaar dienst?  
Ja, dat is eenmalig.
- Vanaf wanneer start de aanpassing van het aantal verlofdagen?  
Vanaf 1 januari 2025.
- Zou het kunnen dat de fietslease niet in de bijlagen was opgenomen?  
Deze bijlage was wel opgenomen, er wordt getoond waar die bijlage IV zat.  
Er wordt gevraagd of de fiets kan overgenomen worden bij ontslag of overlijden?  
Ja, dat is zo opgenomen. Overname is mogelijk mits respecteren van de voorwaarden en kosten van de leasefirma.
- Komen er bovenop de 35 vakantiedagen ook nog feestdagen?  
Ja, er komen nog een 15-tal feestdagen bovenop.
- In het besluit voor de gemeenteraad wordt nog verwezen naar het protocol maar dat is nog niet goedgekeurd. Kunnen we dit goedkeuren zonder akkoord van de vakbond?  
Ja, dat kunnen we.
- Hoe wordt de eindejaarstoelage berekend?  
Dat is een erg complexe berekening die anders is dan in de private sector. Er is een deel forfaitair bedrag en verder een veranderlijk gedeelte. Er wordt ook een onderscheid gemaakt tussen de vastbenoemde en contractuele personeelsleden.
- Kunnen we een overzicht krijgen van welke beroepen als knelpuntberoep worden beschouwd?  
In de vorige versie van de RPR werd er expliciet verwezen naar functies die voor het bestuur een knelpuntberoep waren. Deze functies moesten ook afgestemd worden op de lijst van de VDAB. Sinds de aanpassing van het BVR RPR hoeft die lijst niet vastgelegd te worden in een tabel maar kan wijzigen al naargelang fluctuaties op de arbeidsmarkt. Het bestuur bepaalt zelf welke functie op dat moment een knelpunt vormt.
- Bijlage V wordt grondiger toegelicht. Op het moment van de verdeling van de bijlage van de Raadscommissie was dit document nog niet aangevuld. Enkel de titel werd opgenomen. In de

bijlage voor de Raad was wel de volledige lijst van functies met bijzondere aanwervingsvoorwaarden aangevuld.

Het celhoofd personeelsdienst licht toe dat actie 4.1.3 uit het meerjarenplan voorziet in het aanpassen van het organogram. We hadden de bedoeling om ook nog het organogram aan te passen in 2024 met de volgende randvoorwaarden:

- enkel bestaande functies opwaarderen, geen nieuwe functies opnemen
- functies die tijdelijk voorzien zijn, voor onbepaalde duur voorzien in organogram
- een tijdslijn uitwerken voor het spreiden van de financiële impact.

De aanpassing van het organogram zal via de Raad van november ter goedkeuring voorgelegd worden.

De volgende vragen en antwoorden volgen:

- We zien een groot personeelsverloop. Zijn er gesprekken om te achterhalen wat de reden is? Ja, er worden exit-gesprekken gevoerd waarna met de leidinggevenden gekeken wordt welke acties ondernomen moeten worden om tegemoet te komen aan bepaalde bekommernissen.
- Is er ook een afwezigheidsbeleid? Dat staat nog op de agenda maar is vandaag nog onvoldoende uitgewerkt. Bij een volledige invulling van het organogram voor de personeelsdienst zal hier verder op ingezet kunnen worden.

**Einde:** Omstreeks 21:04u dankt de voorzitter iedereen voor zijn aanwezigheid en het celhoofd personeelsdienst voor de toelichting en sluit zij de vergadering.

---