



HULDENBERG

Uittreksel uit de notulen van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn

Zitting van 26 februari 2026

Aanwezig: Jef Verbist, Voorzitter

Danny Vangoidtsenhoven, Voorzitter Vast bureau

Kamil Muyldermans, Rani Van Sever, Philippe Vervoort, Karin Devyver, Herman Depré, Leden Vast bureau

Gerda Vandenplas, Nicole Vanweddungen, Dominik Verhaegen, Jeroen Verheyden, Greta Veeckmans, Sofie Pletinckx, Ewoud Van der Auwera, Johan Deconinck, Julie Vandenbossche, Inge Ronsmans, Sophie Tack, Valérie Tanghe, Stany Lenseclaes, Raadsleden

Caroline Peters, Algemeen directeur

Verontschuldigd: Ellen Camp, Raadslid

Afwezig:

Aanpassing rechtspositieregeling en arbeidsreglement

Voorgeschiedenis

OCMW-raadsbesluit van 24 oktober 2024 over de aanpassing van de rechtspositieregeling en het arbeidsreglement voor het personeel.

Besluit van het management team van 12 januari 2026 over de aanpassing van de rechtspositieregeling en het arbeidsreglement.

De e-mail van GSD-V van 3 oktober 2025 met als onderwerp "VIA6 – heroriëntering klassieke hulpverlening- 2025".

Feiten en context

Een update van de rechtspositieregeling en het arbeidsreglement is nodig. Volgende wijzigingen worden voorgesteld :

Rechtspositieregeling

1. Bij de bepalingen rond preselectie, 18 §3, 1^e alinea wordt de 'minimum 10%'-regel geschrapt.
2. Het ontslagdecreet voor statutaire personeelsleden van 16 juni 2023 werd door het grondwettelijk hof vernietigd op 5 juni 2025. Vanaf 6 juni 2025 is de oude ontslagregeling grotendeels opnieuw van toepassing en moet de rechtspositieregeling aangepast worden (art. 158 e.v.).
3. De overname van relevante anciënniteit geldt niet alleen bij indiensttreding, maar wordt ook toegepast voor het in dienst zijnde personeel sinds 1 februari 2024. Dit stond niet correct in de rechtspositieregeling onder artikel 168.
4. De bedragen voor de minimale verhoging bij bevordering worden verhoogd (art. 177).
5. Inhaalrust of compensatieuren moeten binnen de vier maanden opgenomen worden. Gebeurt dit niet, dan volgt er een uitbetaling van deze uren (art. 197).
6. De gevarentoelage wordt een uurbedrag van 1.20 euro, onafhankelijk van het aantal gepresteerde uren (art. 204).
7. Vanaf 2025 wordt een deel van het VIA-6 budget voor de klassieke hulpverlening geheroriënteerd naar een nieuwe koopkrachtmaatregel. Het OCMW heeft voor 2025 recht op een bedrag van € 1023,43 voor 'VIA6 – heroriëntering klassieke hulpverlening- 2025'. Dit bedrag moet ingezet worden voor koopkrachtmaatregelen voor het personeel van de

klassieke VIA-sectoren (i.e. de personeelsleden van de poetsdiensten aan huis en de personeelsleden van het LDC). Er wordt voorgesteld om een verhoging van de waarde van de maaltijdcheques door te voeren voor alle personeelsleden. De waarde van 1 cheque bedraagt momenteel 8 euro per 7.6 gewerkte uren, waarvan het bestuur 6.91 euro bijdraagt en het personeelslid 1.09 euro. Vanaf 1 januari 2026 is het mogelijk om een maaltijdcheque van 10 euro toe te kennen per 7.6 gewerkte uren. De werkgever zal dan 8.91 euro bijdragen terwijl de bijdrage voor het personeelslid ongewijzigd blijft. Dit versterkt de koopkracht van de personeelsleden (art. 218).

8. Abonnementen voor het openbaar vervoer worden pro rata teruggevorderd bij uitdiensttreding (art. 220).
9. Pensionering van statutairen na uitputting ziektekrediet vervalt (art. 242).
10. Verlof voor opdracht wordt geschrapt (art. 255).
11. Statutairen in disponibiliteit hebben geen recht op een handelaarsbon in december. Dit wordt gelijk getrokken voor de contractuelen vanaf 1 jaar ziekte (art. 225 quinquies).
12. De toestand disponibiliteit wordt automatisch toegekend na uitputting van het ziektekrediet (art. 246 e.v.).
13. Er is gewijzigde wetgeving met betrekking tot omstandigheidsverlof na zwangerschapsverlies, uitbreiding adoptieverlof voor statutairen en uitbreiding zorgverlof (art. 238, art. 257 e.v., art. 295 ter).
14. Het vijfde wijzigingsbesluit van rechtspositieregeling van 23 januari 2026 werd verwerkt in deze update van de rechtspositieregeling. Dit betreft meer bepaald de verplichte genderneutraliteit i.h.k.v. selectieprocedures, de verruiming van de definitie van personen met een handicap (2% van het personeelsbestand), bijkomende periodes van afwezigheid gelijkgesteld met dienstactiviteit voor de eindejaarstoelage, gedeeltelijke werkhervatting van een statutair personeelslid wordt bepaald in onderling overleg, min. en max. grens van het bedrag van het wachtgeld van een statutair personeelslid bij disponibiliteit en ten slotte verruiming van 2 vormen van omstandigheidsverlof (art. 4 §1, 13 §1, 33, 34, 193, 244, 249, 257 §1 pt. 10 en 13).
15. Het is ook aangewezen om bepaalde artikels in de rechtspositieregeling te verduidelijken of aan te passen, waaronder de niet gebruikte term "rang" te schrappen (art. 148, 233 §2, art. 237, art. 242).

Arbeidsreglement

1. Sinds 1 januari 2024 kunnen personeelsleden die hun verlofdagen niet kunnen opnemen door ziekte en een aantal andere schorsingen, deze verlofdagen tot max. 2 jaar overdragen. De wijze van uitbetaling van deze overgedragen vakantiedagen verschilt naargelang het personeelslid contractueel of statutair is. Het is aangewezen om dit in het arbeidsreglement te verduidelijken.
2. De manier van verwittigen bij ziekte wordt verduidelijkt.
3. Ziekte van 1 dag kan max. nog tweemaal per jaar zonder ziekteattest, conform de huidige wetgeving.
4. Inschakeling van de controlearts zal automatisch gebeuren bij elke ziekteperiode vanaf 14 dagen.
5. De bestaande re-integratie 2.0 wordt gewijzigd naar de nieuwe re-integratie 3.0 die ingaat vanaf 1 januari 2026.
6. De hoor- en motiveringsplicht bij ontslag worden verduidelijkt.
7. Ontslag wegens medische overmacht kan na 6 maanden i.p.v. 9 maanden.
8. Aanpassing van de tuchtstraffen voor vastbenoemden n.a.v. de vernietiging van het ontslagdecreet.
9. Het is aangewezen om, naar analogie met de medewerkers van de dienst WEB, de mogelijkheid te geven tot een verschoven uurrooster tijdens grote hitte in de

zomermaanden voor het poetspersoneel tewerkgesteld in de gemeentelijke basisscholen en het personeel van de poetsdienst aan huis. Voor die laatste dienst wordt een rooster mee opgenomen dat 1 uur vroeger start en eindigt dan het normale uurrooster.

10. Het cafetariaplan en meer bepaald fietslease dient aangepast te worden omdat Cipal-Schaubroeck sinds oktober 2025 de mogelijkheid biedt om met een flexibel instapmoment te werken. Tot nu kon enkel gestart worden met fietslease in de periode oktober-november. Het is uiteraard interessanter voor de personeelsleden als dit het hele jaar door mogelijk is.
11. Een fietstoelage kan niet toegekend worden voor dienstverplaatsingen met een dienst- of leasefiets. Dit dient verduidelijkt te worden in het arbeidsreglement.

Juridische gronden

Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Wet van 19 december 2025 tot uitvoering van een versterkt terug naar werk-beleid.

KB van 17 november 2025 dat voorziet in een verhoging met 2 euro van de maximale tussenkomst van de werkgever voor maaltijdcheques die vrijgesteld zijn van RSZ-bijdragen.

Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen van 20 januari 2023 en het wijzigingsbesluit van 23 januari 2026.

De codex over het welzijn op het werk.

Art. 40 van het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 dat de bevoegdheden van de gemeenteraad bepaalt.

Advies / Openbaar onderzoek

Het positief advies van het management team van 12 januari 2026.

Het proces-verbaal van het syndicaal onderhandelingscomité van 29 januari 2026.

Argumentatie

Een aanpassing van zowel rechtspositieregeling als arbeidsreglement is nodig. Enerzijds wordt een verhoging van de waarde van de maaltijdcheque voorgesteld en anderzijds is het noodzakelijk om bepaalde artikels te verduidelijken of aan te passen aan gewijzigde wetgeving.

Financiële gevolgen

De nodige middelen zijn voorzien in het exploitatiebudget.

Besluit

Publieke stemming: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1:

De wijzigingen aan de rechtspositieregeling voor het personeel van gemeente en OCMW Huldenberg worden vastgesteld en maken integraal deel uit van deze beslissing.

Artikel 2:

De wijzigingen aan het arbeidsreglement voor het personeel van gemeente en OCMW Huldenberg worden vastgesteld en maken integraal deel uit van deze beslissing.

Namens de raad

Caroline Peters
Algemeen directeur

Jef Verbist
Voorzitter

Voor eensluidend uittreksel

Algemeen directeur

Voorzitter

De handtekeningen staan op de laatste bladzijde van dit document.