

Verslag vergadering van de gemeenteraad van de gemeente Retie op 6 oktober 2022.

Karolien Adriaensen, Voorzitter

Patrick Geuens, Burgemeester

Koen Claessens, Fonny Matthijs, Natalie Adriaensen, Luc Janssens, Lut Hermans, Schepenen

Aanwezig:

Margriet Blockx, Dirk Smets, Guy Vanherck, Griet Bastiaansen, Kristel Pelckmans, Thomas Wynants, Niels Blockx, Marc Weyns, Guy Moons, Kato Slegers, Bie Van der Veken, Kurt Keersmaekers, Mia Lenaerts, Werner Mertens, Raadsleden

Roel Slegers, Algemeen directeur

Verontschuldigd: /

De voorzitter opent de openbare zitting.

OPENBAAR

1. Notulen en verslag vorige vergadering: goedkeuring.

De gemeenteraad keurt de notulen en het verslag van de gemeenteraad van 1 september 2022 goed.

2 Infrastructuurwerken Kapelstraat - Goedkeuring lastvoorwaarden en gunningswijze - IOK_475058

Raadslid Guy Vanherck vraagt of het de bedoeling is dat de Kapelstraat al een tweerichtingsstraat wordt vooraleer de R18 afgewerkt is. Schepen Luc Janssens geeft aan dat de Kapelstraat ingericht wordt als woonerf en dat de weg aanvankelijk nog ingericht wordt als eenrichtingsstraat met uitrit aan de R18 tot de werken aan de R18 starten. De procedure rond de nodige onteigeningen loopt.

Raadslid Dirk Smets vraagt of ook de Gildenstraat afgesloten dient te worden tijdens de werken. Schepen Luc Janssens geeft aan dat daar ook werken gepland worden en dat de weg tijdens deze werken inderdaad afgesloten zal worden.

Raadslid Guy Vanherck vraagt waarom er geen timing en kostprijs vermeld wordt op het werfbord. Schepen Luc Janssens geeft aan dat deze vraag meegenomen kan worden naar de werfvergadering.

Juridische grond

Het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017, meer bepaald artikelen 40 en 41, betreffende de bevoegdheden van de gemeenteraad.

De wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motiveringsplicht van bestuurshandelingen, en latere wijzigingen.

Het Bestuursdecreet van 7 december 2018.

Het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017, meer bepaald artikelen 326 tot en met 341 betreffende het bestuurlijk toezicht.

De wet van 17 juni 2013 betreffende de motivering, de informatie en de rechtsmiddelen inzake overheidsopdrachten, bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten en concessies, en latere wijzigingen.

De wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten, meer bepaald artikel 36.

Het koninklijk besluit van 14 januari 2013 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten, en latere wijzigingen.

Het koninklijk besluit van 18 april 2017 betreffende plaatsing overheidsopdrachten klassieke sectoren, en latere wijzigingen.

Motivatie

Op 3 september 2020 werd de opdracht tot de opmaak van een plan van heraanleg Kapelstraat wordt toegewezen aan IOK dienstverlenende vereniging waarbij voldaan is aan de voorwaarden van een 'in-house' opdracht.

In het kader van de opdracht "Infrastructuurwerken Kapelstraat." werd een bestek met nr. 475058 opgesteld door de ontwerper, IOK, Antwerpseweg 1 te 2440 Geel.

De uitgave voor deze opdracht wordt geraamd op € 831.136,79+ € 113.532,56 (btw medecontractant) = € 944.669,35.

Er wordt voorgesteld de opdracht te gunnen bij wijze van de openbare procedure.

Financiële gevolgen

De uitgave voor deze opdracht is voorzien in de meerjarenplanning, op budgetcode 227000/3/0310 (riolering) en 224000/3/0200 (wegenis).

Het voorziene krediet zal verhoogd worden bij de volgende aanpassing meerjarenplan.

BESLUIT

Artikel 1

Het bestek met nr. IOK_475058 en de raming voor de opdracht "Infrastructuurwerken Kapelstraat", opgesteld door de ontwerper, IOK, Antwerpseweg 1 te 2440 Geel worden goedgekeurd. De lastvoorwaarden worden vastgesteld zoals voorzien in het bestek en zoals opgenomen in de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten voor aannemingen van werken, leveringen en diensten. De raming bedraagt € 831.136,79 + € 113.532,56 (btw medecontractant) = € 944.669,35.

Artikel 2

Bovengenoemde opdracht wordt gegund bij wijze van de openbare procedure.

Artikel 3

De aankondiging van de opdracht wordt ingevuld, goedgekeurd en bekendgemaakt op nationaal niveau.

Artikel 4

De uitgave voor deze opdracht is voorzien in de meerjarenplanning, op budgetcode 227000/3/0310 (riolering) en 224000/3/0200 (wegenis).

Artikel 5

Het krediet zal verhoogd worden bij de volgende aanpassing meerjarenplan.

3. Vorming nieuwe woonmaatschappij Midden-Kempen: fusieprotocol, fusievoorstel en voorstel van overdracht - goedkeuring

Voorgeschiedenis

Besluit van de gemeenteraad van 7 oktober 2021 met betrekking tot het advies voor de afbakening van het werkingsgebied van de toekomstige eengemaakte woonmaatschappij.

Besluit van de gemeenteraad van 28 april 2022 met betrekking tot het advies voor de stemverdeling tussen de gemeenten en OCMW's gelegen in het werkingsgebied van de toekomstige eengemaakte woonmaatschappij.

Juridische grond

- decreet lokaal bestuur
- Vlaamse codex Wonen 2021

Feiten en context

De Vlaamse Codex Wonen 2021 dwingt de sociale huisvestingsmaatschappijen en de sociale verhuurkantoren tot een ingrijpende herstructurering, met de creatie van woonmaatschappijen en tot aanzienlijke overdrachten van patrimonium en contracten. De Vlaamse overheid heeft de werkingsgebieden van de woonmaatschappijen definitief vastgesteld op basis van de voorstellen van de lokale besturen. De uitvoering hiervan is dwingend.

De documenten die aan de gemeenteraad worden voorgelegd hebben betrekking op de basisprincipes en fundamentele bouwstenen van de beslissingen die moeten worden genomen om uitvoering te geven aan de doelstellingen van de Vlaamse overheid. Het 'Fusieprotocol' beschrijft de fundamentele principes

en gemaakte keuzes voor het totstandbrengen van de woonmaatschappij voor het werkingsgebied Kempen-Midden. Het 'Fusievoorstel' beschrijft de basisprincipes voor het samengaan van DE ARK en de Molse Bouwmaatschappij, terwijl het 'Voorstel van Overdracht' de essentiële elementen weergeeft voor de inkanteling van SVK Noorderkempen in de fusiemaatschappij die het statuut van woonmaatschappij zal aanvragen. De gemeenteraad wordt gevraagd deze basisprincipes en fundamentele bouwstenen, zoals uitgewerkt binnen de krijtlijnen uitgetekend door de Vlaamse regelgeving, goed te keuren. In het laatste trimester van 2022 of uiterlijk in het eerste semester van 2023 zullen deze basisprincipes verder worden uitgewerkt en geïmplementeerd door middel van beslissingen van de betrokken bestuursorganen en/of algemene vergaderingen. Daarbij zal het louter nog gaan om de formele uitwerking van de nu ter goedkeuring voorgelegde basisprincipes.

BESLUIT

Artikel 1

De gemeenteraad keurt het Fusieprotocol en de daarin vastgelegde basisprincipes goed.

Artikel 2

De gemeenteraad keurt het Fusievoorstel goed.

Artikel 3

De gemeenteraad keurt het Voorstel van Overdracht goed.

4. Lokale politiezone Kempen N-O: principiële toelating tot het gebruik van bodycams - goedkeuring

Juridische grond

- Wet van 05/08/1992 op het politieambt, in het bijzonder de Art. 25/1 t.e.m. 25/8. (wetswijziging dd. 21/03/2018).
- Wet van 30/07/2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens (wet gegevensbescherming).

Feiten en context

Ten gevolge van de wetswijziging dd. 21/03/2018 van de Wet op het politieambt krijgen politiediensten meer mogelijkheden om mobiele camera's in te zetten en de beelden te gebruiken. Een bodycam is een kleine draagbare camera, dewelke zichtbaar wordt gedragen op de borst, hoofd of schouder die bedoeld is om de interactie tussen politie en burger te filmen. De bodycam kan videobeelden en audio registreren en opslaan. Het filmen met een bodycam is feitelijk een waarneming met behulp van een technisch middel: een vorm van versterkte waarneming. De camera registreert datgene waarop hij gericht is, in veel gevallen dus de gebeurtenissen die de drager zelf meemaakt, ziet en/of hoort.

De korpschef van de lokale politie Kempen N-O vraagt om binnen de omschrijving van de politiezone, waarbinnen de gemeenten Arendonk, Ravels, Retie vallen, mobiele camera's te mogen gebruiken ten behoeve van alle medewerkers van de geïntegreerde politie. De Korpschef wenst deze mobiele camera's te gebruiken op het grondgebied van de lokale politie Kempen N-O en mits toestemming verleend door andere gemeentebesturen, ook daarbuiten bij het verlenen van laterale bijstand. Art. 25/4§3 van de Wet op het politieambt bepaalt dat in het geval van een met reden omklede hoogdringendheid, waarbij de toestemming zoals hierboven beschreven nog niet werd bekomen, de korpschef mondeling de toestemming kan vragen aan de bevoegde overheid voor het gebruik van camera's in het kader van de specifieke opdracht die de hoogdringendheid rechtvaardigt. Wat betreft de politiezones kan de bevoegde overheid vertegenwoordigd worden door de burgemeester. Deze mondelinge toestemming wordt evenwel zo spoedig mogelijk schriftelijk bevestigd door de bevoegde overheid.

De voorwaarden waaronder de bodycams ingezet kunnen worden en maatregelen met betrekking tot de gegevensverwerking worden uitgewerkt in de nota van de Korpschef.

Motivatie

Door het gebruik wil de politie:

- Het veiligheidsgevoel van politiemedewerkers bevorderen;
- Geweld tegen politie terugdringen;
- De noodzaak tot het gebruik van geweld door politie verminderen;

- Klachten tegen politie verminderen;
- Een juiste bejegening burger versus politieambtenaar en andersom bevorderen;
- De klachtenafhandeling professionaliseren;
- Strafbare feiten registreren en verdachte(n) identificeren;
- Beelden gebruiken voor leerdoeleinden. Confrontatie met de gestelde handelingen.

BESLUIT

Artikel 1

De gemeenteraad geeft principiële toestemming om in de gemeenten van de politiezone Kempen N-O gebruik te maken van bodycams door alle leden van de geïntegreerde politie onder de voorwaarden die opgenomen zijn in de nota 'Aanvraag van de Korpschef tot het verkrijgen van een principiële toestemming voor het gebruiken van bodycams door de operationele leden van de geïntegreerde politie in een niet besloten plaats en desgevallend een besloten plaats waarvan ze niet de beheerder is.'

5. Personeel: wijziging rechtspositieregeling - Administratieve loopbaan - Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen - verloven en afwezigheden - goedkeuring.

Voorgeschiedenis

Besluit gemeenteraad van 28.04.2009 - Personeel: goedkeuring rechtspositieregeling.

Juridische grond

Decreet Lokaal Bestuur van 22.12.2017.

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 financieel beheerder van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Besluit van de Vlaamse Regering van 12 maart 2021 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 openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de provincies. (B.S. 14.04.2021).

Het sectoraal akkoord van 9 juni 2021 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;

Besluit van de Vlaamse Regering van 28 januari 2022 tot wijziging van artikel 135 en 209 van het 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 en artikel 98 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn. (B.S. 04.04.2022).

Besluit van de Vlaamse Regering van 28 januari 2022 tot wijziging van artikel 164 van het 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 en tot wijziging van artikel 8 en 21 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 maart 2021 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 openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de provincies. (B.S. 12.04.2022);

Besluit van de gemeenteraad van 27 januari 2022 en de raad voor maatschappelijk welzijn van 27 januari 2022 houdende vaststelling van het nieuw organogram voor Lokaal Bestuur Retie waarin diverse nieuwe, statutaire functies werden voorzien of functietitels werden aangepast die bij voorkeur zijn voorbehouden voor Belgen, omdat uit de functiebeschrijving blijkt dat ze een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden of werkzaamheden omvatten die strekken tot de bescherming van de belangen van het gemeentebestuur of het OCMW.

Rechtspositieregeling d.d. 28 april 2009 voor het gemeentepersoneel;

Feiten en context

Naar aanleiding van de vaststelling van het nieuwe personeelsorganogram voor Lokaal Bestuur Retie en de publicatie van besluiten van de Vlaamse regering (BVR) moet de rechtspositieregeling aangepast worden. Concreet moeten volgende artikelen in de rechtspositieregeling gewijzigd worden:

- Artikel 6 betreffende de nationaliteitsvereiste voor sommige statutaire functies
- Artikel 175 en 178 betreffende de eindejaarstoelage naar aanleiding van het Besluit van de Vlaamse regering (BVR) dd. 28.01.2022 (B.S. 04.04.2022)
- Artikel 255 betreffende het rouwverlof naar aanleiding van het BVR dd. 28.01.2022 (B.S. 04.04.2022)
- Artikel 204 betreffende de vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer naar aanleiding van het BVR dd. 28.01.2022 (B.S. 12.04.2022)
- Artikel 221 tot en met 222ter betreffende het bevallingsverlof, opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof naar aanleiding van het BVR dd. 28.01.2022 (B.S. 12.04.2022)

Motivatie

In het kader van een correct en duidelijk personeelsbeleid is het nodig om de rechtspositieregeling in overeenstemming te brengen met de recente wijzigingen.

Voorliggende aanpassingen van de rechtspositieregeling werden besproken in het onderhandelingscomité met de representatieve vakorganisaties dd. 26.09.2022. Er werd een protocol van akkoord afgeleverd.

Financiële gevolgen

In het ontwerp van meerjarenplan 2023-2025 kunnen de nodige kredieten voorzien worden.

BESLUIT

Artikel 1

De gemeenteraad hecht goedkeuring aan volgende aanpassingen van de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel.

TITEL II – DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN

Hoofdstuk 2 De aanwerving

Afdeling I. De algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden

Artikel 6

§1. Om toegang te hebben tot een functie bij het gemeentebestuur [ocmw], moeten de kandidaten:

1° een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie waarvoor ze solliciteren;

2° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

3° medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Het passend gedrag vermeld in punt 1°, wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister. Als daarop een ongunstige vermelding voorkomt, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen.

De medische geschiktheid van de kandidaat, vermeld in punt 3°, moet vaststaan vooraleer de werknemer effectief wordt tewerkgesteld.

§2. De volgende statutaire functies, en hun eventuele vervangers in contractueel verband, zijn voorbehouden voor Belgen, omdat uit de functiebeschrijving blijkt dat ze een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden of werkzaamheden omvatten die strekken tot de bescherming van de belangen van het gemeentebestuur:

- algemeen directeur
- financieel directeur
- hoofd Technische Dienst
- stafmedewerker Organisatieontwikkeling en Strategie
- diensthoofd Personeel en Organisatie

- diensthoofd Omgeving - omgevingsambtenaar
- diensthoofd Burger en Welzijn
- diensthoofd Vrije Tijd

Voor de overige statutaire functies moeten de kandidaten Belg zijn, of onderdaan van een EU-lidstaat of een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat;

De aanstellende overheid kan bij de openverklaring van een contractuele functie waar uit de functiebeschrijving blijkt dat ze een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden of werkzaamheden omvatten die strekken tot de bescherming van de belangen van het gemeentebestuur beslissen dat deze voorbehouden wordt voor Belgen.

De overige contractuele functies zijn toegankelijk voor kandidaten die tot het wettige verblijf in België zijn toegelaten en een algemene toegang hebben tot de arbeidsmarkt.

TITEL VII – DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN

Hoofdstuk 2 De verplichte toelagen

Afdeling III. De eindejaarstoelage

Artikel 175

Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar.

Het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte worden als volgt berekend:

1° het forfaitaire gedeelte :

- a) het forfaitaire gedeelte bedraagt voor het jaar 2011 349,73 euro;
- b) vanaf 2012 wordt het forfaitaire gedeelte dat toegekend is tijdens het vorige jaar, telkens vermeerderd met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het vorige jaar en de teller gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Het resultaat daarvan wordt berekend tot op twee decimalen nauwkeurig;
- c) het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt b), wordt verhoogd met 698,74 euro;
- d) voor het jaar 2012 wordt het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt c), voor alle personeelsleden verhoogd met 100 euro;
- e) vanaf het jaar 2013 wordt het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt c), voor alle personeelsleden verhoogd met 200 euro;

2° het veranderlijke gedeelte :

3,6 procent van het jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Als het personeelslid in de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar geen of slechts een gedeeltelijk salaris ontvangen heeft, dan wordt het percentage berekend op basis van het salaris dat voor diezelfde maand betaald zou zijn als het personeelslid zijn functie wel volledig had uitgeoefend.

Artikel 178

Er is geen cumulatiebeperking meer van toepassing voor een personeelslid dat twee of meer functies met recht op een eindejaarstoelage in de openbare sector combineert.

Hoofdstuk 6 De sociale voordelen

Afdeling III. De vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer

Artikel 204

§1. Een fietsvergoeding wordt toegekend aan het personeelslid dat de verplaatsing van en naar het werk volledig of gedeeltelijk met de fiets of de speedpedelec, vermeld in artikel 38, § 1, eerste lid, 14°, a), van het Wetboek van de inkomstenbelastingen van 10 april 1992 aflegt.

Het bedrag van de fietsvergoeding is gelijk aan 0,145 euro per afgelegde kilometer wanneer het personeelslid de afstand van en naar het werk volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets of speedpedelec. Deze vergoeding wordt jaarlijks aangepast aan de fiscale index.

§2. De fietsvergoeding wordt toegekend voor maximum twee verplaatsingen per werkdag. Het college van burgemeester en schepenen stelt de berekeningswijze vast van de afstand tussen de woon- en werkplaats.

§3. Het personeelslid houdt zijn woon-werkverkeer per fiets bij op de daartoe vastgestelde wijze.

TITEL VIII – VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

Hoofdstuk 4 Het bevallingsverlof, opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof

Artikel 221. - Het opvangverlof

§ 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.

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.

§ 2. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op opvangverlof dient zijn werkgever ten minste één maand vóór de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte te brengen.

De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of door overhandiging van een geschrift, waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever. De kennisgeving dient de begin- en einddatum van het opvangverlof te vermelden.

De werknemer dient uiterlijk op het ogenblik waarop het opvangverlof ingaat aan de werkgever de documenten te verstrekken ter staving van de gebeurtenis die het recht op opvangverlof doet ontstaan.

§3. Voor de contractuele werknemers is de regeling van toepassing vermeld in artikel 30ter van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, ingevoegd bij de wet van 9 juli 2004.

Artikel 222 – Specifieke bepalingen over het opvangverlof

Het adoptieverlof moet opgenomen worden in een aaneengesloten periode.

Artikel 222bis – Pleegzorgverlof

Het statutaire personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof.

Het pleegzorgverlof wordt aan het statutaire personeelslid toegekend conform

1. artikel 30quater, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en
2. 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.

Artikel 222ter – Pleegouderverlof

§ 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.

Hoofdstuk 9 Het omstandigheidsverlof

Artikel 255

Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen:

.....
3° overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, van een kind van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner, of van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden:	10 werkdagen, te nemen als volgt: - de eerste 3 dagen tijdens de periode die begint te lopen op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis; - de 7 resterende dagen tijdens het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.
3°/1 overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner:	4 werkdagen, te kiezen binnen de week waarin de gebeurtenis zich voordoet of tijdens de volgende week
3°/2 overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden:	4 werkdagen, te kiezen binnen de week waarin de gebeurtenis zich voordoet of tijdens de volgende week
3°/3 overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden:	1 werkdag, te kiezen binnen de periode die aanvangt op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis of crematie
....	

In het eerste lid wordt verstaan onder:

- 1° langdurige pleegzorg: de pleegzorg, vermeld in artikel 222ter, § 1, eerste lid, waarbij het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft;
- 2° kortdurende pleegzorg: alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg, vermeld in punt 1°.

Artikel 285bis

De bepalingen van dit artikel werden geïntegreerd in Artikel 222bis betreffende het Pleegzorgverlof

6. **Personeel: wijziging Bijlage I rechtspositieregeling - Aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor de functie van stafmedewerker Organisatieontwikkeling en Strategie - goedkeuring.**

Raadslid Guy Vanherck vraagt waarom er gekozen wordt voor een niet-bindend assessment center. Schepen Koen Claessens geeft aan dat een assessment center nuttig is als instrument om sterke en zwakke punten van de kandidaat in kaart te brengen zodat de kandidaat gericht ondersteund kan worden wanneer hij in dienst komt. Op die manier wordt ook vermeden dat het assessment center te zwaar doorweegt in de selectieprocedure.

Raadslid Marc Weyns vraagt of een kandidaat met een negatief advies vanuit het assessment center toch aangesteld kan worden? Schepen Koen Claessens antwoordt dat dit inderdaad kan. Het resultaat van het assessment center is één van de elementen in de selectieprocedure die bepalen of de kandidaat voldoet aan de aanwervings- of bevorderingsvoorwaarden.

Raadslid Thomas Wynants vraagt of de punten in de selectieprocedure dan doorslaggevend zijn en wat er gebeurt wanneer de punten van de eerste en de tweede kandidaat kort bij elkaar liggen. Dan kan de kandidaat met een betere score, maar een negatief advies vanuit het assessment center toch aangesteld worden. Schepen Koen Claessens geeft aan dit inderdaad kan aangezien enkel de kandidaat met de beste score op de schriftelijke en mondelinge proef uitgenodigd wordt voor een assessment center. Het assessment center geeft dan eventuele werkpunten aan. Uiteindelijk vormen de drie onderdelen van de selectieprocedure de basis om de kandidaat al dan niet in dienst te nemen.

Raadslid Marc Weyns vraagt of dit de visie is die gehanteerd zal worden bij alle toekomstige aanwervingen. Schepen Koen Claessens geeft aan dat dit opgenomen zal worden bij alle nieuwe aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden waarbij een assessment center voorzien wordt.

Raadslid Dirk Smets vraagt of het klopt dat enkel de hoogst gerangschikte kandidaat mag deelnemen aan het assessment center. Schepen Koen Claessens geeft aan dat dat inderdaad het geval is, maar dat dat ook nu op deze manier gebeurt.

Voorgeschiedenis

Besluit gemeenteraad van 27.01.2022 - Personeel: vaststelling nieuw organogram voor het Lokaal Bestuur Retie. (GR/2022/009)

Besluit schepencollege van 22.09.2022 - Personeel: onderhandelingscomité vakbond - bespreking agendapunten en ontwerp van protocollen. (CBS/2022/1231).

Juridische grond

Decreet Lokaal Bestuur van 22.12.2017;

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 financieel beheerder van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Rechtspositieregeling d.d. 28 april 2009 voor het gemeentepersoneel, inzonderheid Bijlage I - Aanwervings-, bevorderings- en benoemingsvoorwaarden.

Feiten en context

De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn hebben op 27 januari 2022 een nieuw organogram voor het Lokaal Bestuur Retie goedgekeurd met instelling van een nieuwe functie van stafmedewerker Organisatieontwikkeling & Strategie.

Met het oog op het opstarten van een aanwervings- en selectieprocedure voor de invulling van de functie van stafmedewerker Organisatieontwikkeling & Strategie is het noodzakelijk om de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, het examenprogramma en de samenstelling van de selectiecommissie vast te stellen.

Motivatie

Voorliggend ontwerp van aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, examenprogramma en samenstelling van de selectiecommissie voor de graad van stafmedewerker Organisatieontwikkeling & Strategie werd besproken in het onderhandelingscomité met de representatieve vakorganisaties dd. 26.09.2022. Er werd een protocol van akkoord afgeleverd.

Financiële gevolgen

In het ontwerp van meerjarenplan 2023-2025 kunnen de nodige kredieten voorzien worden op de algemene rekening AC000323/0110/620100/10/BH-GEEN/IP-GEEN/KP-GEEN.

BESLUIT

Artikel 1

De gemeenteraad stelt de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, examenprogramma en samenstelling selectiecommissie voor de functie van stafmedewerker Organisatieontwikkeling & Strategie vast. Deze worden toegevoegd aan Bijlage I van de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel.

FUNCTIETITEL: STAFMEDEWERKER ORGANISATIEONTWIKKELING & STRATEGIE

Niveau A – Rang Av

Aanwervingsvoorwaarden

- Beschikken over een diploma dat toegang verleent tot het niveau A
- Slagen in een aanwervingsexamen.

Bevorderingsvoorwaarden

- Beschikken over een diploma dat toegang verleent tot het niveau A
- Slagen in een bevorderingsexamen.
- Beschikken over een gunstige evaluatie
- Beschikken over minimum 4 jaar niveau anciënniteit in niveau C en/of B.

Examenprogramma

1. Schriftelijk gedeelte: (100 p)

Rapportering over een onderwerp dat verband houdt met de functie.

Toetsing van de kennis en vaardigheden, zoals vermeld in het functieprofiel.

2. Mondelinge gedeelte: (100 p)

De kandidaat wordt door de jury geëvalueerd inzake overeenstemming van het profiel van de kandidaat met specifieke vereisten van de functie, de motivatie en interesse voor het werkkterrein.

Om geslaagd te zijn moet de kandidaat 50 % van de punten behalen op elk onderdeel van ieder gedeelte, 60 % op elk gedeelte afzonderlijk en 60 % op het geheel van het examen.

3. Niet-bindend assessment:

De best gerangschikte kandidaten zullen een assessmentproef afleggen bij een extern selectiebureau om hun persoonlijkheidsprofiel en andere relevante vaardigheden na te gaan.

Samenstelling selectiecommissie:

De jury is samengesteld uit drie leden.

Ten minste drie leden zijn van niveau A van lokale of voogdijoverheden die niet behoren tot het Lokaal Bestuur Retie en die over de specifieke deskundigheden beschikken om de kandidaten te beoordelen op de voor de functie vastgestelde selectiecriteria.

De algemeen directeur is secretaris van de jury.

7. Personeel: wijziging Bijlage I rechtspositieregeling - Aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor de functie van diensthoofd Burger & Welzijn - goedkeuring.

Voorgeschiedenis

Besluit gemeenteraad van 27.01.2022 - Personeel: vaststelling nieuw organogram voor het Lokaal Bestuur Retie. (GR/2022/009)

Besluit schepencollege van 22.09.2022 - Personeel: onderhandelingscomité vakbond - bespreking agendapunten en ontwerp van protocollen. (CBS/2022/1231).

Juridische grond

Decreet Lokaal Bestuur van 22.12.2017;

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 financieel beheerder van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Rechtspositieregeling d.d. 28 april 2009 voor het gemeentepersoneel, inzonderheid Bijlage I - Aanwervings-, bevorderings- en benoemingsvoorwaarden.

Feiten en context

De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn hebben op 27 januari 2022 een nieuw organogram voor het Lokaal Bestuur Retie goedgekeurd met instelling van een nieuwe functie van diensthoofd Burger & Welzijn.

Met het oog op het opstarten van een aanwervings- en selectieprocedure voor de invulling van de functie van diensthoofd Burger & Welzijn is het noodzakelijk om de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, het examenprogramma en de samenstelling van de selectiecommissie vast te stellen.

Motivatie

Voorliggend ontwerp van aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, examenprogramma en samenstelling van de selectiecommissie voor de graad van diensthoofd Burger & Welzijn werd besproken in het onderhandelingscomité met de representatieve vakorganisaties dd. 26.09.2022. Er werd een protocol van akkoord afgeleverd.

Financiële gevolgen

In het ontwerp van meerjarenplan 2023-2025 kunnen de nodige kredieten voorzien worden op de algemene rekening AC000323/0130/620100/10/BH-GEEN/IP-GEEN/KP-GEEN.

BESLUIT

Artikel 1

De gemeenteraad stelt de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, examenprogramma en samenstelling selectiecommissie voor de functie van diensthoofd Burger & Welzijn vast. Deze worden toegevoegd aan Bijlage I van de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel.

FUNCTIETITEL: DIENSTHOOFD BURGER & WELZIJN

Niveau A – Rang Av

Aanwervingsvoorwaarden

- Beschikken over een diploma dat toegang verleent tot het niveau A
- Slagen in een aanwervingsexamen.

Bevorderingsvoorwaarden

- Beschikken over een diploma dat toegang verleent tot het niveau A
- Slagen in een bevorderingsexamen.
- Beschikken over een gunstige evaluatie
- Beschikken over minimum 4 jaar niveau anciënniteit in niveau C en/of B.

Examenprogramma

1. Schriftelijk gedeelte: (100 p)

Rapportering over een onderwerp dat verband houdt met de functie.

Toetsing van de kennis en vaardigheden, zoals vermeld in het functieprofiel.

2. Mondelinge gedeelte: (100 p)

De kandidaat wordt door de jury geëvalueerd inzake overeenstemming van het profiel van de kandidaat met specifieke vereisten van de functie, de motivatie en interesse voor het werkterrein.

Om geslaagd te zijn moet de kandidaat 50 % van de punten behalen op elk onderdeel van ieder gedeelte, 60 % op elk gedeelte afzonderlijk en 60 % op het geheel van het examen.

3. Niet-bindend assessment:

De best gerangschikte kandidaten zullen een assessmentproef afleggen bij een extern selectiebureau om hun persoonlijkheidsprofiel en andere relevante vaardigheden na te gaan.

Samenstelling selectiecommissie:

De jury is samengesteld uit drie leden.

Ten minste drie leden zijn van niveau A van lokale of voogdijoverheden die niet behoren tot het Lokaal Bestuur Retie en die over de specifieke deskundigheden beschikken om de kandidaten te beoordelen op de voor de functie vastgestelde selectiecriteria

De algemeen directeur is secretaris van de jury.

8. Personeel: wijziging Bijlage I rechtspositieregeling - Aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor de functie van diensthoofd Personeel & Organisatie - goedkeuring.

Raadslid Guy Vanherck geeft aan dat de functie van diensthoofd personeel en organisatie niet opgenomen is in het organogram.

Schepen Koen Claessens stelt dat dit agendapunt geen uitspraak doet over het organogram, maar dat hierbij enkel de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voorliggen voor de functies die zijn opgenomen in het personeelsplan.

Algemeen directeur Roel Slegers geeft aan dat het organogram waar het raadslid naar verwijst opgemaakt werd als verduidelijking bij de tekening van het organogram dat opgemaakt werd door CC Consult en door de gemeenteraad werd vastgesteld in zitting van 27 januari 2022. In dit verduidelijkend document werd inderdaad verwezen naar de functie van adjunct-algemeendirecteur die de rol van diensthoofd Personeel & Organisatie opneemt en werd niet expliciet melding gemaakt van de functie diensthoofd Personeel & Organisatie. Tegen de gemeenteraad van 15 december 2022 zal een eengemaakte versie van het organogram opgemaakt worden als onderdeel van de documenten die deel uitmaken van het meerjarenplan 2020-2025.

Voorgeschiedenis

Besluit gemeenteraad van 27.01.2022 - Personeel: vaststelling nieuw organogram voor het Lokaal Bestuur Retie. (GR/2022/009)

Besluit schepencollege van 22.09.2022 - Personeel: onderhandelingscomité vakbond - bespreking agendapunten en ontwerp van protocollen. (CBS/2022/1231).

Juridische grond

Decreet Lokaal Bestuur van 22.12.2017;

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 financieel beheerder van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Rechtspositieregeling d.d. 28 april 2009 voor het gemeentepersoneel, inzonderheid Bijlage I - Aanwervings-, bevorderings- en benoemingsvoorwaarden.

Feiten en context

De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn hebben op 27 januari 2022 een nieuw organogram voor het Lokaal Bestuur Retie goedgekeurd met instelling van een nieuwe functie van diensthoofd Personeel & Organisatie.

Met het oog op het opstarten van een aanwervings- en selectieprocedure voor de invulling van de functie van diensthoofd Personeel & Organisatie is het noodzakelijk om de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, het examenprogramma en de samenstelling van de selectiecommissie vast te stellen.

Motivatie

Voorliggend ontwerp van aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, examenprogramma en samenstelling selectiecommissie voor de graad van diensthoofd Personeel & Organisatie werd besproken in het onderhandelingscomité met de representatieve vakorganisaties dd. 26.09.2022. Er werd een protocol van akkoord afgeleverd.

Financiële gevolgen

In het ontwerp van meerjarenplan 2023-2025 kunnen de nodige kredieten voorzien worden op de algemene rekening AC000323/0110/620100/10/BH-GEEN/IP-GEEN/KP-GEEN.

BESLUIT

Artikel 1

De gemeenteraad stelt de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, examenprogramma en samenstelling selectiecommissie voor de functie van diensthoofd Personeel & Organisatie vast. Deze worden toegevoegd aan Bijlage I van de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel.

FUNCTIETITEL: DIENSTHOOFD PERSONEEL & ORGANISATIE

Niveau A – Rang Av

Aanwervingsvoorwaarden

- Beschikken over een diploma dat toegang verleent tot het niveau A
- Slagen in een aanwervingsexamen.

Bevorderingsvoorwaarden

- Beschikken over een diploma dat toegang verleent tot het niveau A
- Slagen in een bevorderingsexamen.
- Beschikken over een gunstige evaluatie
- Beschikken over minimum 4 jaar niveau anciënniteit in niveau C en/of B.

Examenprogramma

1. Schriftelijk gedeelte: (100 p)

Rapportering over een onderwerp dat verband houdt met de functie.

Toetsing van de kennis en vaardigheden, zoals vermeld in het functieprofiel.

2. Mondelinge gedeelte: (100 p)

De kandidaat wordt door de jury geëvalueerd inzake overeenstemming van het profiel van de kandidaat met specifieke vereisten van de functie, de motivatie en interesse voor het werkterrein.

Om geslaagd te zijn moet de kandidaat 50 % van de punten behalen op elk onderdeel van ieder gedeelte, 60 % op elk gedeelte afzonderlijk en 60 % op het geheel van het examen.

3. Niet-bindend assessment:

De best gerangschikte kandidaten zullen een assessmentproef afleggen bij een extern selectiebureau om hun persoonlijkheidsprofiel en andere relevante vaardigheden na te gaan.

Samenstelling selectiecommissie:

De jury is samengesteld uit drie leden.

Ten minste drie leden zijn van niveau A van lokale of voogdijoverheden die niet behoren tot het Lokaal Bestuur Retie en die over de specifieke deskundigheden beschikken om de kandidaten te beoordelen op de voor de functie vastgestelde selectiecriteria.

De algemeen directeur is secretaris van de jury.

9. Personeel: wijziging rechtspositieregeling - vaststelling salarisschalen en functionele loopbaan voor de bevorderingsgraad niveau B - goedkeuring.

Voorgeschiedenis

Besluit gemeenteraad van 27.01.2022 - Personeel: vaststelling nieuw organogram voor het Lokaal Bestuur Retie. (GR/2022/009)

Besluit schepencollege van 22.09.2022 - Personeel: onderhandelingscomité vakbond - bespreking agendapunten en ontwerp van protocollen. (CBS/2022/1231)

Juridische grond

Decreet Lokaal Bestuur van 22.12.2017.

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 houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de financieel beheerder van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Rechtspositieregeling d.d. 28 april 2009 voor het gemeentepersoneel, inzonderheid Bijlage I - Aanwervings-, bevorderings- en benoemingsvoorwaarden.

Feiten en context

De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn hebben op 27 januari 2022 een nieuw organogram voor het lokaal bestuur goedgekeurd met instelling van de functie van teamleider / hoofd maatschappelijk werk.

Overwegende dat de functie van teamleider / hoofd maatschappelijk werk zich situeert op het niveau van een bevorderingsgraad Bx waaraan de salarisschalen B4 – B5 worden gekoppeld.

Overwegende dat hiermee samenhangend het verloop van de functionele loopbaan in de bevorderingsgraad Bx moet worden vastgesteld.

Gelet op het voorstel van de administratie om de salarisschalen en de functionele loopbaan voor de bevorderingsgraad B4 – B5 proactief op te nemen in de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel.

Motivatie

Voorliggend ontwerp van salarisschalen en verloop van de functionele loopbaan in de bevorderingsgraad niveau B werd besproken in het onderhandelingscomité met de representatieve vakorganisaties dd. 26.09.2022. Er werd een protocol van akkoord afgeleverd.

Financiële gevolgen

Onderhavige beslissing heeft geen financiële gevolgen voor het meerjarenplan 2023-2025 van de gemeente aangezien momenteel geen betrekkingen in de bevorderingsgraad B4-B5 zijn voorzien in de personeelsformatie.

BESLUIT

Artikel 1

De gemeenteraad geeft goedkeuring om Bijlage IV – Uitgewerkte salarisschalen van de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel aan te passen door toevoeging van de salarisschalen B4-B5.

salarisschalen	B1	B2	B3	B4	B5
Minimum	17.300	18.850	19.550	19.950	21.400
Maximum	23.350	26.450	29.150	29.750	32.500
Verhoging	1x1x500	1x1x600	1x1x800	1x1x800	1x1x900
	5x2x500	1x2x650	1x2x750	1x2x850	1x2x950
	1x2x450	2x2x600	6x2x800	1x2x800	2x2x900
	4x2x500	1x2x650	1x2x750	1x2x850	1x2x950
	1x2x600	1x2x600	2x2x800	2x2x800	2x2x900
		1x2x650	1x2x900	1x2x850	1x2x950
		2x2x600		2x2x800	2x2x900
		1x2x650		1x2x850	1x2x950
		1x2x600		2x2x800	2x2x1000
		1x2x800			
0	17.300	18.850	19.550	19.950	21.400
1	17.800	19.450	20.350	20.750	22.300
2	17.800	19.450	20.350	20.750	22.300
3	18.300	20.100	21.100	21.600	23.250
4	18.300	20.100	21.100	21.600	23.250
5	18.800	20.700	21.900	22.400	24.150
6	18.800	20.700	21.900	22.400	24.150
7	19.300	21.300	22.700	23.250	25.050
8	19.300	21.300	22.700	23.250	25.050
9	19.800	21.950	23.500	24.050	26.000
10	19.800	21.950	23.500	24.050	26.000
11	20.300	22.550	24.300	24.850	26.900
12	20.300	22.550	24.300	24.850	26.900
13	20.750	23.200	25.100	25.700	27.800
14	20.750	23.200	25.100	25.700	27.800
15	21.250	23.800	25.900	26.500	28.750
16	21.250	23.800	25.900	26.500	28.750
17	21.750	24.400	26.650	27.300	29.650

18	21.750	24.400	26.650	27.300	29.650
19	22.250	25.050	27.450	28.150	30.550
20	22.250	25.050	27.450	28.150	30.550
21	22.750	25.650	28.250	28.950	31.500
22	22.750	25.650	28.250	28.950	31.500
23	23.350	26.450	29.150	29.750	32.500

Artikel 2

De gemeenteraad geeft goedkeuring aan volgende wijziging van de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel:

Hoofdstuk 9 De functionele loopbaan

Afdeling I. De functionele loopbanen per niveau

Artikel 109 – Niveau B

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau B:

1° voor de graden van rang Bv:
B1-B2-B3:
* van B1 naar B2 na 4 jaar schaalanciënniteit in B1 en een gunstig evaluatieresultaat;
* van B2 naar B3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2 en een gunstig evaluatieresultaat;

2° voor de hogere graad van rang Bx:
B4-B5:
* van B4 naar B5 na 9 jaar schaalanciënniteit in B4 en een gunstig evaluatieresultaat.

Vragen

Omgevingsvergunning meergezinswoning Kerkhofstraat

Burgemeester Patrick Geuens antwoordt op de vraag die hierover op de vorige gemeenteraad gesteld werd. Hij geeft aan dat de toegekende omgevingsvergunning voor een meergezinswoning in de Kerkhofstraat inderdaad buiten de perimeter valt die werd afgebakend in het woonomgevingsplan (WOP). De omgevingsvergunning had melding moeten maken van dit gegeven. De contacten en het pre-advies dateren echter al van ver voor de opmaak en vaststelling van het WOP. Omwille van deze voorgeschiedenis werd geoordeeld dat een afwijking van het WOP verdedigbaar was. Dat neemt niet weg dat we maximaal rekening willen houden met de bepalingen uit het WOP. Indien er in de toekomst nog vergunningsaanvragen toegekend worden die afwijken van het WOP, zal dit in de beoordeling beargumenteerd worden. Op die manier garanderen we dat het WOP niet uitgehold wordt en dat het zijn statuut als beleidsmatig gewenste ontwikkeling kan behouden.

Parkeren van bestelwagens ter hoogte van Schijfstraat

Burgemeester Patrick Geuens geeft aan dat dit werd doorgegeven aan de lokale politie om hier op toe te zien. Raadslid Guy Vanherck geeft aan dat de bestelwagens er nog steeds staan. Burgemeester Patrick Geuens stelt dat hij dit opnieuw zal doorgeven.

Drukwerk Liever Lokaal

Raadslid Guy Vanherck vraagt waarom de opdracht werd toegewezen aan het bureau The Baby Cries hoewel zij niet de goedkoopste offerte indienden. Schepen Koen Claessens geeft aan dat bij de beoordeling naast de prijs ook de kwaliteit van eerdere ontwerpen als criterium werd meegenomen. Het portfolio van The Baby Cries was kwalitatiever dan dat van de andere kandidaten. Het drukken van het magazine werd wel aan een andere partij toegewezen aangezien daar de prijs wel het doorslaggevende criterium is.

Verhouding statutairen-contractuelen

Schepen Koen Claessens antwoordt op de vraag die tijdens de vorige gemeenteraad gesteld werd en geeft een overzicht van de verhouding statutairen-contractuelen in de organisatie. De gemeente beschikt over 71% contractuelen en 29% statutairen op 80 VTE. In koppen zijn de verhoudingen respectievelijk 75 en 25% op 93 koppen.

Het OCMW beschikt over 79% contractuelen en 21% statutairen op 27,5 VTE. In koppen zijn de verhoudingen respectievelijk 82,5 en 17,5% op 40 koppen.

Werkgroep energie: stand van zaken

Schepen Luc Janssens geeft aan er verschillende initiatieven voorbereid worden

- straatverlichting: Fluvius heeft drie mogelijke scenario's voorgesteld die momenteel onderzocht worden. Bij sommige scenario's moet er rekening gehouden worden met de keuze van buurgemeenten aangezien de aansturing van de openbare verlichting in Retie gekoppeld is aan Dessel en deels aan Mol. Raadslid Guy Vanherck vraagt of er al afspraken gemaakt zijn. Schepen Luc Janssens geeft aan dat de mogelijkheden nog onderzocht worden. Schepen Koen Claessens vult aan dat het nachtregime in Retie al een uur vroeger ingaat dan in veel andere gemeenten.
- zonnepanelen: verschillende pistes en locaties worden momenteel onderzocht. Ook de mogelijkheden van stroomdelen wordt hierbij bekeken.
- aanpassingen temperatuur in gemeentelijke infrastructuur: er loopt een sensibiliseringscampagne op maat van elk gebouw om bewust om te gaan met verwarming en elektriciteitsverbruik. De campagne wordt de hele winter onder de aandacht gebracht.
- kerstverlichting: schepen Koen Claessens geeft aan dat er volgende week een overleg plaatsvindt met de handelaars rond de kerstverlichting aangezien zij hier mee voor betalen via het Promofonds. Op basis van dat overleg wordt een beslissing genomen over de kerstverlichting.

Raadslid Thomas Wynants geeft aan dat de oprichting van een commissie energie een meerwaarde zou betekenen.

Trage Wegenplan: stand van zaken

Raadslid Dirk Smets informeert naar de stand van zaken van het Trage Wegenplan. Schepen Luc Janssens geeft aan dat de opmaak van het plan wat vertraging heeft opgelopen aangezien de participatiemomenten moeilijker georganiseerd konden worden tijdens de coronaperiode. Ondertussen heeft de werkgroep een doorstart gemaakt waarbij de input uit het traject gebruikt wordt om een actieplan op te maken. Als het actieplan klaar is, wordt het voorgesteld aan de gemeenteraad.

Omgevingsberoep weekendverblijven Looiendsebossen

Raadslid Thomas Wynants geeft aan dat hij via mail informatie opgevraagd heeft bij de dienst omgeving van provincie Antwerpen met betrekking tot het beroep dat ingesteld werd na een weigering van omgevingsvergunning. Deputatie heeft de omgevingsvergunning wel toegekend. Het raadslid vraagt hoe dat is kunnen gebeuren en wat de houding van het college van burgemeester en schepenen hierin is.

Burgemeester Patrick Geuens geeft aan dat het college van burgemeester en schepenen de vergunning geweigerd heeft op basis van de staat van de weg. Andere vergunningen die werden toegekend in deze cluster, lagen aan andere wegen.

Raadslid Thomas Wynants vraagt zich af of hier dan niet op ingespeeld moet worden om te vermijden dat deze argumentatie in de toekomst nog gevolgd wordt.

Schepen Koen Claessens geeft aan dat de regelgeving hierrond bepaalt dat wanneer een omgevingsvergunning wordt toegekend, de weg als voldoende uitgerust beschouwd wordt. Er wordt momenteel gewerkt aan een analyse van het gebied waarbij een inventaris opgemaakt wordt van wegen die als voldoende uitgerust beschouwd worden. Dat worden de wegen waar vergunningen mogelijk zijn. Het trage wegenplan is hiertoe één van de bouwstenen.

Raadslid Guy Vanherck stelt dat het toch niet de bedoeling kan zijn dat alle wegen in de Looiendsebergen verhard gaan worden.

Schepen Koen Claessens geeft aan dat het kader net zal aangeven welke wegen uitgerust zijn en welke niet.

Raadslid Thomas Wynants vraagt of dit kader afdwingbaar wordt.

Schepen Koen Claessens geeft aan dat dit kader waarschijnlijk de vorm van een verordening zal krijgen. IOK zal betrokken worden om hier ondersteuning in te bieden.

Raadslid Dirk Smets geeft aan dat enkel een verordening of een RUP hier relevant is om rechtszekerheid te krijgen. Het Woonomgevingsplan is ook niet afdwingbaar.

Schepen Koen Claessens geeft aan dat de kracht van het Woonomgevingsplan zit in het aanleveren van argumenten om keuzes te onderbouwen. Het WOP omzetten in een RUP is moeilijk aangezien het allesomvattend is. Dan zou je het al moeten opsplitsen in verschillende RUP's.

Raadslid Thomas Wynants vraagt of er een timing bekend is waarop dit kader beschikbaar zal zijn.

Schepen Luc Janssens geeft aan dat de timing tegen de volgende gemeenteraad duidelijk zou moeten zijn.

Aldus beslist in zitting, de datum als voormeld.

Namens de gemeenteraad,

De Algemeen directeur,
Roel Slegers

De Voorzitter,
Karolien Adriaensen
