



# MEMORIAL MUSEUM PASSCHENDAELE 1917

---

## RAAD VAN BESTUUR MMP 1917 VAN 18 NOVEMBER 2021

---

Aanwezig: Hannelore Blondeel, Johan Leleu, Nele Dejonghe, Valerie Leroy,  
Luc Delancker: Raadsleden;  
Joachim Jonckheere: Voorzitter Raad van Bestuur;  
Steven Vandenbussche: Secretaris

Afwezig:

Verontschuldigd: Andy Veeckman, Christine Van Exem, Paul Vanlerberghe: Raadsleden  
Extra:

---

*Dossierbeheerder:  
Nummer punt: 31010*

### **Aanpassen rechtspositieregeling**

#### Bevoegdheid

Decreet lokaal bestuur artikel 77 en 78

Naam schepen:

Bevoegd voor: Personeel

Naam behandelend ambtena(a)r(en):

---

#### Wetgeving

- Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 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
- Besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 met betrekking tot de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel en opeenvolgende wijzigingen.
- De geldende rechtspositieregeling

---

#### Documenten en voorgeschiedenis

- Protocol van het bijzonder onderhandelingscomité dd. 4/10/2021
- Beslissing van de gemeenteraad waarbij onderstaande wijzigingen in de gemeentelijke rechtspositieregeling werden opgenomen.

---

#### Financieel

Niet van toepassing

---

#### Visum

---

### Advies van de dienst en motivatie

- Gelet op het protocol van het bijzonder onderhandelingscomité dd. 04/10/2021 houdende wijziging organogram, formatie en rechtspositieregeling.
- Voorstel tot wijziging van volgende zaken in het organogram, de formatie en de rechtspositieregeling van het AGB MMP 1917:

### AANPASSEN RPR NALV. HET SECTORAAL AKKOORD VAN 9 JUNI 2021

Op 9 juni 2021 sloten de sociale partners een sectoraal akkoord af voor het personeel van de lokale en provinciale besturen. Ze beslisten om de plafonnering van de eindejaarstoelage van de VIA-personeelsleden in de publieke sector te schrappen. Dit was nodig om ook de lagere lonen een volwaardige koopkrachtverhoging toe te kennen.

Daarnaast bereikten de sociale partners een akkoord over de vervroegde uitkanteling van de publieke socio-culturele sector uit de VIA-akkoorden, de compensatie aan de lokale besturen voor het personeel dat niet onder het toepassingsgebied van het VIA6-akkoord valt, en de koopkrachtmaatregelen voor deze groep van niet-VIA personeelsleden. Deze maatregel maakt een einde aan de indirecte discriminatie van vorige VIA-akkoorden. Het voelde voor een lokaal bestuur als werkgever immers onrechtvaardig aan om alléén voor VIA-medewerkers een koopkrachtverhoging toe te passen.

Hieruit volgt dat het variabele gedeelte van de eindejaarstoelage van alle personeelsleden van de lokale en provinciale besturen vanaf 2021 verhoogd zal worden van 2,5 % naar 3,6 % van het jaarsalaris.

#### **De rechtspositieregeling wordt als volgt aangepast:**

#### **Artikel 193:**

Het personeel geniet een eindejaarstoelage conform de bepalingen 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 - Titel VIII - de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen, Hoofdstuk II - De eindejaarstoelage, en opeenvolgende wijzigingen
- Het sectoraal akkoord 2008-2013 van 19 november 2008.
- Het VIA6-akkoord van 22 december 2020 over koopkracht voor de publieke sector 2021-2025
- **Het sectoraal akkoord van 9 juni 2021**

## AANPASSEN RPR NALV. BESLUIT VLAAMSE REGERING VAN 12 MAART 2021

Door de wijziging van artikel 183 van het rechtspositiebesluit wordt de rechtspositie aangepast (corrigeert de huidige ongelijke situatie tussen statutairen en contractanten met betrekking tot het recht op opvangverlof. Het opvangverlof van statutairen wordt zo gelijkgetrokken met de regeling die voor contractanten is vastgesteld:

**De rechtspositieregeling wordt als volgt aangepast:**

### **Artikel 250:**

Voor de contractuele personeelsleden zijn de bepalingen van toepassing van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 inzake adoptieverlof.

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 ten hoogste 6 of ten hoogste 4 weken naargelang het opgenomen kind de leeftijd van 3 jaar nog niet heeft bereikt of al bereikt heeft bij de aanvang van dit verlof. De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind een handicap heeft.

Als slechts 1 van de samenwonende partners adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, kan alleen die persoon het verlof genieten.

Hierbedoeld verlof moet genomen worden in een aaneengesloten periode. Indien het personeelslid niet het maximum wenst op te nemen, moet hij/zij ten minste een week of een veelvoud daarvan opnemen.

Het opvangverlof moet een aanvang nemen binnen de twee maanden volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister als lid van het gezin van het betrokken personeelslid en eindigt automatisch op het ogenblik dat het kind acht jaar wordt.

Het personeelslid moet de algemeen directeur ten minste één maand voor de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte brengen, per aangetekend schrijven of met een brief ter ondertekening voor ontvangst. In deze brief moet begin- en einddatum van het opvangverlof vermeld worden.

Het personeelslid moet uiterlijk op het ogenblik waarop het opvangverlof ingaat aan het bestuur het inschrijvingsbewijs in de bevolkings- of vreemdelingenregister voorleggen, alsook de documenten die aantonen dat met betrekking tot het kind een adoptieprocedure is gevoerd.

Tijdens het opvangverlof behoudt het statutair vastbenoemd personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris.

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.

Het personeelslid moet de algemeen directeur ten minste één maand voor de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. In deze brief moet begin- en einddatum van het opvangverlof vermeld worden.

Contractuele personeelsleden behouden hun normaal salaris ten laste van het bestuur tijdens de eerste drie dagen van het opvangverlof. Voor de resterende dagen geniet het personeelslid een uitkering ten laste van het ziekenfonds ten belope van 82 % van het geplafonneerd gemiddeld dagloon.

Contractanten die aangesteld zijn als pleegouder en over een attest beschikken om het pleegkind op te vangen, kunnen reeds genieten van een pleegzorgverlof en hebben het recht om van het werk afwezig te zijn voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten, of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing van een persoon in hun gezin. Dat recht op pleegzorgverlof wordt nu ook toegekend aan statutaire personeelsleden. Door de wijziging van het rechtspositiebesluit wordt de rechtspositie daarom aangepast.

**De rechtspositieregeling wordt als volgt aangepast:**

### **Artikel 286**

~~Dit artikel werd opgeheven.~~

### **Pleegzorgverlof**

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

Het pleegzorgverlof wordt aan het statutaire personeelslid toegekend conform artikel 30quater, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en 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 287

~~Dit artikel werd opgeheven.~~

### **Pleegouderverlof**

In dit artikel 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.

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.

## AANPASSEN RPR DOOR UITBREIDING ROUWVERLOF

Op 17 juni 2021 nam de Kamer de wet tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof aan. De wet is van toepassing op de personeelsleden van de federale overheidsdiensten, de zelfstandigen en de werknemers in de privésector, dus inclusief de contractanten bij de lokale en provinciale besturen. Een van de belangrijkste zaken in deze wet is de uitbreiding van het rouwverlof naar aanleiding van het overlijden van een kind of samenwonende partner naar 10 werkdagen (met behoud van loon).

De Vlaamse Regering werkt momenteel aan een parallelle regeling voor de statutaire personeelsleden van de lokale en provinciale besturen in de vorm van een besluit van de Vlaamse Regering.

Momenteel bestaat er dus een verschil tussen de contractuele en de statutaire personeelsleden van de lokale besturen voor het rouwverlof. Om dat verschil te overbruggen in afwachting van de definitieve goedkeuring van het nieuwe besluit van de Vlaamse regering, wordt er voorgesteld om dienstvrijstelling te verlenen aan de statutaire personeelsleden, namelijk:

- bij overlijden van de samenwonende partner of kind van het statutaire personeelslid of van de samenwonende partner: **6 werkdagen dienstvrijstelling**, die de verantwoordelijke voor het dagelijkse personeelsbeheer toekent **na opname van de huidige 4 werkdagen omstandigheidsverlof**;
- bij overlijden van een pleegkind van het statutaire personeelslid of van de samenwonende partner in geval van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden: **10 werkdagen dienstvrijstelling**;
- bij overlijden van een pleegkind van het statutaire personeelslid of van de samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden: **1 werkdag**;
- bij overlijden van een pleegvader of pleegmoeder van het statutaire personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden: **4 werkdagen**. Bij overlijden van een pleegvader of pleegmoeder van het contractuele personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden: **1 werkdag**.

Die regeling van dienstvrijstelling komt te vervallen zodra het geplande besluit van de Vlaamse Regering in werking treedt.

Bovenstaande dienstvrijstellingen worden daarom aan artikel 306 als 16° toegevoegd aan de rechtspositieregelingen.

---

### Stemming

Aantal ja stemmen	6	Hannelore Blondeel, Joachim Jonckheere, Johan Leleu, Nele Dejonghe, Valerie Leroy, Luc Delancker
Aantal nee stemmen	0	
Aantal onthoudingen	0	

---

### Besluitvorming

- De raad van bestuur gaat akkoord met de bovenstaande aanpassingen in de rechtspositieregeling.

Namens de Raad van Bestuur,

Secretaris  
(get) S. Vandenbussche

Voorzitter Raad van Bestuur  
(get) J. Jonckheere

VOOR EENSLUIDEND UITTREKSEL

Secretaris

Voorzitter Raad van Bestuur

S. Vandenbussche

J. Jonckheere