

STAD OUDENAARDE**NOTULEN VAN DE OCMW-RAAD IN ZITTING VAN
MAANDAG 20 NOVEMBER 2023 OM 21.07 UUR**

Aanwezig: Mathieu De Cock: voorzitter;
 Marnic De Meulemeester: burgemeester;
 Stefaan Vercamer, John Adam, Peter Simoens, Bart Dossche, Sybille De Vos,
 Julie Dossche, Lieven Cnudde: schepenen;
 Danny Lauweryns, Franka Bogaert, Murat Yurtay, Nathalie De Smet,
 Tineke Van hooland, Robbin De Vos, Christine Vandriessche,
 Elisabeth Meuleman, Steven Bettens, Eric Meirhaeghe, Kristof Meerschaut,
 Kathy De Rycke, Wim Dhont, André Vansteenbrugge, Dagmar Beernaert,
 Vincent Thomaes, Mathilde Haesaert, Patrick Matthys, Wouter Decoodt:
 raadsleden;
 Bart Baele: algemeen directeur

Verontschuldigd: Cindy Franssen, Mathieu Mas, Pieter Feys: raadsleden

OPENBARE ZITTING**SECRETARIAAT****1. Secretariaat - TMVS Buitengewone Algemene Vergadering 12 december 2023 - Goedkeuring****Motivering****Bevoegdheid/rechtsgrond**

Gelet op het feit dat het OCMW voor één of meerdere activiteiten aangesloten is bij de opdrachthoudende vereniging TMVS;

Gelet op het feit dat de stad per mail op 31 augustus 2023 werd opgeroepen om deel te nemen aan de Buitengewone Algemene Vergadering van TMVS die op 12 december 2023 plaatsheeft in Flanders Expo, Maaltekouter 1, 9051 Gent.

Gelet op het feit dat een dossier met documentatiestukken aan de OCMW per mail van 31 augustus 2023 overgemaakt werd;

Gelet op het feit dat OCMW raadslid Christine Vandriessche aangesteld heeft als vertegenwoordiger van het OCMW;

Gelet op het artikel 432, alinea 3 van het decreet over het lokaal bestuur, waarbij bepaald wordt dat de vaststelling van het mandaat van de vertegenwoordiger dient te worden herhaald voor elke Algemene Vergadering;

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017;

Feiten/context/motivering/adviezen van diensten

De agenda werd als volgt samengesteld:

1. Wijziging van vermogen
2. Actualisering van bijlagen 1 en 2 aan de statuten ingevolge wijziging van vermogen
3. Evaluatie 2023, te ontwikkelen activiteiten en de te volgen strategie 2024 (cfr. artikel 432 Decreet over het Lokaal Bestuur)
4. Begroting 2024 (cfr. artikel 432 Decreet over het Lokaal Bestuur)

5. Statutaire benoemingen
 6. Statutenwijziging
 - 6.1. Toelichtende nota bij de statutenwijziging met artikelsgewijze bespreking
 - 6.2. Nieuwe tekst van de statuten
 7. Overboeking van het (oorspronkelijk) vast kapitaal (rekening 111 Onbeschikbare inbreng buiten het kapitaal) naar een beschikbare eigenvermogensrekening
 8. Overboeking van de in het verleden aangelegde wettelijke reserves (rekening 1311 Statutair onbeschikbare reserves) naar een beschikbare eigenvermogensrekening
 9. Volmachten
- Varia

Link met het meerjarenplan

Meerjarenplanaanpassing 4 2020-2025

BD-1: In onze dienstverlening staat de burger centraal

ACT-6: Verder werken aan een goede organisatiecultuur

Budgettaire weerslag

Communicatie

Besluit

Eenparig.

Artikel 1. Zijn goedkeuring te hechten aan de agenda en alle bijlagen van de Buitengewone Algemene Vergadering van de opdrachthoudende vereniging TMVS op 12 december 2023;

Artikel 2. De vertegenwoordiger van de OCMW Christine Vandriessche, die zal deelnemen aan de (fysieke of digitale) Buitengewone Algemene Vergadering van de opdrachthoudende vereniging TMVS op 12 december 2023 (of iedere andere datum waarop deze uitgesteld of verdaagd zou worden), op te dragen zijn/haar stemgedrag af te stemmen op de beslissingen genomen in de gemeenteraad van heden inzake voormeld artikel 1 van onderhavige beslissing.

Artikel 3. Het college van burgemeester en schepenen te gelasten met de uitvoering van voormelde beslissingen en onder meer kennisgeving hiervan te verrichten aan de opdrachthoudende vereniging TMVS, via mail naar 20231212BAVTVMS@farys.be.

BESTUUR FINANCIËLE ZAKEN

2. FIN - Goedkeuring jaarrekening 2022 Stad en OCMW Oudenaarde - Kennisgeving

Motivering

Bevoegdheid/rechtsgrond

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 30 maart 2018 betreffende de beleids- en beheerscyclus;

Gelet op het ministerieel besluit van 26 juni 2018 betreffende de vaststelling van de modellen en nadere voorschriften van de beleidsrapporten, rekeningstelsels en digitale rapportering van de beleids- en beheerscyclus van de lokale besturen;

Feiten/context/motivering/adviezen van diensten

De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn hebben op 26 juni 2023 de jaarrekening 2022 van Stad en OCMW Oudenaarde vastgesteld;

De jaarrekening 2022 van Stad en OCMW Oudenaarde werd goedgekeurd door de gouverneur op 12 oktober 2023.

Het nazicht van de jaarrekening heeft niet geleid tot formele vaststelling, maar enkel tot enkele technische bemerkingen. Met deze technische bemerkingen wordt rekening gehouden bij de opmaak van de jaarrekening 2023 en meerjarenplanaanpassing 5 2020-2025.

Link met het meerjarenplan

De jaarrekeningcijfers 2022 worden geïntegreerd in meerjarenplanaanpassing 5 2020-2025, die momenteel in opmaak is.

Budgettaire weerslag

n.v.t.

Communicatie

n.v.t.

Besluit

Eenparig.

Enig artikel . De raad neemt kennis van het besluit van de gouverneur tot goedkeuring van de jaarrekening over het financiële boekjaar 2022 van de stad en het OCMW van Oudenaarde.

BESTUUR PERSONEEL

3. Personeel - Vaststelling personeelsplan - Aanpassing RPR - Goedkeuring

Motivering

Bevoegdheid/rechtsgrond

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017.

De goedgekeurde lokale rechtspositieregeling dd. 30.01.2023.

Het Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen dd. 20.01.2023 (hierna: BVR RPR).

Feiten/context/motivering/adviezen van diensten

In het BVR RPR worden niet langer dwingende salarisschalen opgelegd. De besturen krijgen de vrijheid om zelf een stelsel van salarisschalen op te stellen. Een beperking daarbij is wel dat de salarisschalen niet onder het minimumloon mogen gaan, vermeld in artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 juli 2005 tot bepaling van de minimale rechten in de zin van artikel 9bis, §5, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. Dat komt erop neer dat de maandelijkse bezoldiging van het personeelslid dat eenentwintig jaar is nooit minder mag bedragen dan één twaalfde van 13.234,20 euro, gekoppeld aan spilindexcijfer 138,01.

De salarisschalen stemmen overeen met de graden en niveaus, vastgesteld overeenkomstig artikel 4, §2, tweede lid, en §3 van het besluit. De salarisschalen mogen die van de algemeen directeur niet overstijgen.

De salaristrappen worden gespreid over maximum 27 trappen. De huidige salarisschalen worden gespreid over 23 tot 27 jaar.

Uiteraard moeten het bestuur bij het vastleggen van de salarisschalen alle beginselen van behoorlijk bestuur naleven, in het bijzonder het evenredigheidsbeginsel en het zuinigheidsbeginsel. Dit betekent niet dat dat een vrijbrief is voor willekeur. Het bestuur moet in de eerste plaats de impact van de personeelskost op de begroting en meerjarenplanning in het oog houden en er zorg voor dragen dat de financiën niet ontsporen. Hoewel de dwingende voorschriften voor de personeelsformatie verdwenen zijn uit dit besluit van de Vlaamse Regering, wordt van de besturen nog altijd verwacht dat ze een instrument ontwikkelen om de personeelskost en -evolutie te monitoren.

Er werd voor de ontwikkeling van het nieuwe loonhuis gekozen voor een externe partner, A&S Solutions, om dit uit te werken. Dit omwille van de objectiviteit die zij aan de dag kunnen leggen en omwille van het feit dat een specifieke methodiek voor functieweging in de publieke sector hebben ontwikkeld.

Samen met A&S Solutions en het MAT werden de functieweging en personeelsplan opgemaakt, verspreid over diverse sessies. De functies werden geïnventariseerd, opmaak functiekaarten met de leden van het MAT (resultaten, kennisvereisten, verwachte competenties). Daarop werd dan een benchmark uitgevoerd waarna een koppeling werd gemaakt naar de nieuwe weddeschaal. De benaming van de nieuwe weddeschalen werd vastgesteld op Goudenaarde, aangevuld met een cijfer (100 – 600).

Een functieweging en -classificatie mag vanzelfsprekend geen oefening zijn op maat van één functie, maar wel om een objectieve doorlichting en weging van alle functies binnen de organisatie tegenover elkaar. Als resultaat kon dit volgende mogelijkheden opleveren:

- Geen aanpassingen want de functie zit op het juiste niveau
- Functionele aanpassingen waarbij de functie wordt bijgestuurd inzake taakinhoud
- Structurele aanpassingen door aanpassing van niveau (naar boven of beneden)

Belangrijk hierbij is dat personeelsleden steeds de vrije keuze krijgen of zij instappen in de nieuwe weddeschaal of hun oude weddeschaal behouden. De keuze is definitief en kan slechts één keer gemaakt worden. Iedere personeelslid, muv WZC, zal een persoonlijk overzicht van zijn weddeschaal ontvangen. Nieuwe medewerkers stappen automatisch in in de nieuwe weddeschaal Goudenaarde.

Naast de decretale verplichting om de organisatiestructuur met een organogram vast te stellen, moeten lokale besturen ook een eigen instrument creëren voor een adequate weergave van de personeelsbehoefte en de opvolging daarvan. Dit is belangrijk als financieel beheersinstrument en als achtergrond voor het plaatselijk personeelsbeleid. Het bestuur kan uiteraard werken met het systeem van een “personeelsformatie” of dat systeem op maat moduleren. Ook een ‘personeelsplan’ zoals toegepast in de diensten van de Vlaamse Overheid, kan een voorbeeld van zo’n eigen instrument zijn.

I.c. heeft Oudenaarde een personeelsplan uitgewerkt.

Overeenkomstig het BVR RPR heeft het lokaal bestuur de mogelijkheid om autonoom te beslissen over een beloningsbeleid.

Aangezien de deelname en de opvolging van de dossiers die op het managementteam worden gebracht extra taken en verantwoordelijkheden betekenen waardoor hun takenpakket aanzienlijk wordt verzaamd, is het opportuun om aan de leden van het MAT een managementteamtoelage toe te kennen. Deze bepaling is niet van toepassing op de decretale graden.

De Vlaamse Regering wijzigde recent principieel haar besluit van 20 januari 2023 met de nieuwe minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen. Het gaat om enkele tekstuele verbeteringen en het rechtzetten van bepaalde anomalieën. Het besluit wordt ook in overeenstemming gebracht met de Europese richtlijn over het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers. Hierdoor krijgt elk personeelslid recht op vijf werkdagen zorgverlof per jaar. Zorgverlof is het onbetaald verlof voor personeelsleden om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of aan een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden als het personeelslid dat of die om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Daarnaast krijgen de statutaire personeelsleden van de lokale en provinciale besturen nu ook het recht het werk te verzuimen wegens overmacht in verband met dringende familieomstandigheden in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van het personeelslid vereist is.

Omdat een aantal functies binnen het bestuur nog niet nominatim werden toegewezen aan personen worden deze in dit besluit aangeduid. Het betreft volgende functie:

- Omgevingsambtenaar
- Om als omgevingsambtenaar te worden aangeduid moet men volgende voorwaarden voldoen:
 - § 1. Om te kunnen worden aangewezen als gemeentelijke omgevingsambtenaar, moet een persoon voldoen aan elk van de volgende voorwaarden:
 - 1° houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A of B;
 - 2° beschikken over een relevante aantoonbare beroepservaring van minstens twee jaar.
 - § 2. Onverminderd hoofdstuk 12 van het decreet van 25 april 2014 en in afwijking van paragraaf 1 kunnen personen die houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau B, als gemeentelijke omgevingsambtenaar worden aangewezen op voorwaarde dat op de datum van goedkeuring van dit besluit de administratieve behandeling van aanvragen tot milieuvergunning, stedenbouwkundige vergunning of verkavelingsvergunning een van hun hoofdtaken was.
 - § 3. Onverminderd hoofdstuk 12 van het decreet van 25 april 2014 en in afwijking van paragraaf 1 kunnen personen die houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau C als gemeentelijke omgevingsambtenaar worden aangewezen op voorwaarde dat op de datum van goedkeuring van dit besluit de administratieve behandeling van aanvragen tot milieuvergunning, stedenbouwkundige vergunning of verkavelingsvergunning gedurende minstens vijf jaar een van hun hoofdtaken was.

Het volledige dossier werd voorgelegd aan de vakorganisaties op het comité dd. 03.10.2023.

Link met het meerjarenplan

Budgettaire weerslag

Het volledige personeelsplan wordt geraamd op 1 000 000 euro.

Communicatie

De dienst personeel neemt de verdere afhandeling van het dossier op zich.

Besluit

Eenparig.

Artikel 1. Er wordt in het besluit rechtspositieregeling zoals goedgekeurd door de gemeenteraad op 30 januari 2023 een artikel 1ter toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Artikel 1ter

Paragraaf 1

Voor de personeelsleden die bij de uitrol van de nieuwe Goudenaarde-weddeschalen gekozen hebben voor het behoud van de toen van toepassing zijnde salarisschalen, is deze rechtspositieregeling integraal van toepassing, met inachtneming van volgende aandachtspunten bij bepaalde onderdelen

- *Titel 2, Hoofdstuk XIV (De vervulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit)*

Het personeelslid dat bij de uitrol van de Goudenaarde-weddeschalen gekozen heeft voor het behoud van de toen van toepassing zijnde salarisschalen en deze keuze behoudt voor de nieuwe functie, behoudt na de aanstelling in de andere functie, ongeacht of die tot dezelfde of tot een andere graad behoort, de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige functie.

- *Titel 4 (Ambtshalve herplaatsing)*

Het personeelslid dat bij de uitrol van de Goudenaarde-weddeschalen gekozen heeft voor het behoud van de toen van toepassing zijnde salarisschalen en deze keuze tot op het moment van de herplaatsing behouden heeft, kan op het ogenblik van de herplaatsing opnieuw de keuze maken tussen de behouden salarisschalen of de nieuwe Goudenaarde-weddeschalen en daarbij horende barema's.

Paragraaf 2

Bepaalde onderdelen zijn integraal van toepassing, met inachtneming van volgende aandachtspunten voor de personeelsleden die bij de uitrol van de Goudenaarde-weddeschalen gekozen hebben in te stappen in de nieuwe Goudenaarde weddeschalen:

- *Titel 2, Hoofdstuk XIII (De bevordering) wordt aangevuld met volgende voorwaarden:*
 - *Toeganggevende functies/graden: alle lagere Goudenaarde weddeschalen (ten opzichte van de te begeven functie);*
 - *Ervaringsvereiste: minimaal 2 jaar in de toeganggevende graad/functie.*
- *Titel 2, Hoofdstuk XIV (De vervulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit)*
 - *Toeganggevende functies/graden: alle Goudenaarde weddeschalen (tegenover de te begeven functie);*
 - *Ervaringsvereiste: minimaal 2 jaar in de toeganggevende graad/functie.*

Artikel 2: *Artikel 3, §1, tweede lid van hetzelfde besluit wordt vervangen door:*

“De niveaus en de daarmee overeenstemmende diploma's of getuigschriften zijn:

1. *niveau A: ofwel een masterdiploma, ofwel een diploma van het universitair onderwijs of een diploma van het hoger onderwijs van twee cycli dat gelijkgesteld werd met universitair onderwijs; (groep Goudenaarde 500 en 600)*
2. *niveau B: ofwel een bachelordiploma, ofwel een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus of daarmee gelijkgesteld onderwijs; (groep Goudenaarde 400)*
3. *niveau C: een diploma van het hoger secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs (groep Goudenaarde 300);*

4. *niveau D: geen diplomavereiste (groep Goudenaarde 200);*

5. *niveau E: geen diplomavereiste. (groep Goudenaarde 100)."*

Artikel 3: In artikel 3, paragraaf 2 van hetzelfde besluit worden de woorden 'vermelde lettercijfercode' vervangen door het woord 'Goudenaardeschaal' en wordt de huidige tabel verplaatst naar de Titel 10, hoofdstuk 1, overgangsbepalingen, en wordt onderstaande tabel toegevoegd.

Naam	Functieniveau	volgnummer	Goudenaardeschaal
Goudenaarde	E	101	goudenaarde 101
Goudenaarde	E	102	goudenaarde 102
Goudenaarde	D	201	goudenaarde 201
Goudenaarde	D	202	goudenaarde 202
Goudenaarde	D	203	goudenaarde 203
Goudenaarde	D	204	goudenaarde 204
Goudenaarde	D	205	goudenaarde 205
Goudenaarde	D	206	goudenaarde 206
Goudenaarde	D	207	goudenaarde 207
Goudenaarde	C	301	goudenaarde 301
Goudenaarde	C	302	goudenaarde 302
Goudenaarde	C	303	goudenaarde 303
Goudenaarde	C	304	goudenaarde 304
Goudenaarde	C	305	goudenaarde 305
Goudenaarde	C	306	goudenaarde 306
Goudenaarde	C	307	goudenaarde 307
Goudenaarde	C	308	goudenaarde 308
Goudenaarde	C	309	goudenaarde 309
Goudenaarde	B	401	goudenaarde 401
Goudenaarde	B	402	goudenaarde 402
Goudenaarde	B	403	goudenaarde 403
Goudenaarde	B	404	goudenaarde 404
Goudenaarde	B	405	goudenaarde 405
Goudenaarde	B	406	goudenaarde 406
Goudenaarde	B	407	goudenaarde 407
Goudenaarde	B	408	goudenaarde 408
Goudenaarde	B	409	goudenaarde 409
Goudenaarde	B	411	goudenaarde 411
Goudenaarde	A	501	goudenaarde 501

Goudenaarde	A	502	goudenaarde 502
Goudenaarde	A	503	goudenaarde 503
Goudenaarde	A	504	goudenaarde 504
Goudenaarde	A	505	goudenaarde 505
Goudenaarde	A	506	goudenaarde 506
Goudenaarde	A	507	goudenaarde 507
Goudenaarde	A	508	goudenaarde 508
Goudenaarde	A	509	goudenaarde 509
Goudenaarde	A	602	goudenaarde 602
Goudenaarde	A	603	goudenaarde 603

Artikel 4 In artikel 75 van hetzelfde besluit wordt na alinea 1 volgende alinea toegevoegd:

“Indien de algemeen directeur eerste evaluator van het personeelslid is dan beslist de beroepsinstantie eenparig tot bevestiging of tot aanpassing van de evaluatie en het evaluatieresultaat.”

Artikel 5 Artikel 115 wordt verplaatst naar de overgangsbepaling en bij hetzelfde artikel wordt volgende nieuwe tekst vermeld:
“Een volgende salarisschaal kan enkel toegekend worden indien het personeelslid de vereiste schaalanciënniteit bereikt en zich niet in een lopend evaluatietraject bevindt. In voorkomend geval kan het personeelslid doorstromen op het ogenblik dat het evaluatietraject gunstig werd afgesloten.”

Artikel 6 Artikel 116 wordt verplaatst naar de overgangsbepaling en bij hetzelfde artikel wordt volgende nieuwe tekst toegevoegd:

“De functionele loopbaan en voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschaal is voor groep 500 en groep 600 (niveau A), na 12 jaar anciënniteit in de eerste salarisschaal goudenaarde A.”

Artikel 7 Artikel 117 wordt verplaatst naar de overgangsbepaling en bij hetzelfde artikel wordt volgende nieuwe tekst toegevoegd:

“De functionele loopbaan en voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschaal is voor groep 400 (niveau B), na 12 jaar anciënniteit in de eerste salarisschaal goudenaarde A.”

Artikel 8 Artikel 118 wordt verplaatst naar de overgangsbepaling en bij hetzelfde artikel wordt volgende nieuwe tekst toegevoegd:

“De functionele loopbaan en voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschaal is voor groep 300 (niveau C), na 12 jaar anciënniteit in de eerste salarisschaal goudenaarde A.”

Artikel 9 Artikel 119 wordt verplaatst naar de overgangsbepaling en bij hetzelfde artikel wordt volgende nieuwe tekst toegevoegd:

“De functionele loopbaan en voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschaal is voor groep 200 (niveau D), na 12 jaar anciënniteit in de eerste salarisschaal goudenaarde A.”

Artikel 10 Artikel 120 wordt verplaatst naar de overgangsbepaling en bij hetzelfde artikel wordt volgende nieuwe tekst toegevoegd:

“De functionele loopbaan en voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschaal is voor groep 100 (niveau E), na 12 jaar anciënniteit in de eerste salarisschaal goudenaarde A.”

Artikel 11 In artikel 138 van hetzelfde besluit wordt het woord “graadanciënniteit” vervangen door het woord “anciënniteit”, worden er tussen de woorden “anciënniteit” en “van 2 jaar” de woorden “bij het lokaal bestuur” toegevoegd en wordt de zin “Bovendien mogen de kandidaten zich niet in een lopend evaluatietraject bevinden.” geschrapt.

Artikel 12 Aan artikel 140 van hetzelfde besluit wordt een paragraaf 6 toegevoegd.

“Indien de vacante betrekking tegelijkertijd via aanwerving en bevordering wordt begeven is artikel 127 van overeenkomstige toepassing op de selecties in het kader van procedures voor de interne personeelsmobiliteit.”

Artikel 13 In artikel 157, paragraaf 1 van hetzelfde besluit wordt “1” vervangen door “1°”

Artikel 14 In artikel 157, paragraaf 2, 3^{de} lid van hetzelfde besluit wordt vervangen door “Het statutaire personeelslid wordt bij zijn ontslag geïnformeerd over alle verplichtingen die voortvloeien uit de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse andere bepalingen.”

Artikel 15 In de bewoording van hoofdstuk III bij titel 5 en in artikel 163 van hetzelfde besluit worden de woorden “contractuele” geschrapt.

Artikel 16 In artikel 167 wordt de huidige tekst naar de overgangsbepaling gebracht. Volgende nieuwe tekst wordt toegevoegd bij artikel 167:

“Elke salarisschaal wordt aangeduid met de letter G gevolgd door een cijfer dat overeenstemt met de niveaus.

Het eerste lid is niet van toepassing op de algemeen directeur, adjunct-algemeen directeur, financieel directeur en adjunct-financieel directeur.”

Artikel 17 Artikel 179 van hetzelfde besluit wordt geschrapt.

Artikel 18 In artikel 189 van hetzelfde besluit wordt het woord “*haardgeld*” vervangen door het woord “*haard*”.

Artikel 19 In Titel 8, Hoofdstuk IV “De andere toelagen” van hetzelfde besluit wordt een afdeling 5 toegevoegd. De andere toelagen wordt vervangen door de benaming De Managementteamtoelage.

“Afdeling 5. De managementteamtoelage

Artikel 208bis

Paragraaf 1

Het personeelslid dat door de algemeen directeur wordt aangewezen om lid te zijn van het managementteam ontvangt een managementteamtoelage.

Paragraaf 2

De toelage wordt maandelijks samen met het salaris uitbetaald.

Paragraaf 3

De algemeen directeur, adjunct-algemeen directeur, financieel directeur en de adjunct-financieel directeur komen niet in aanmerking voor een managementteamtoelage.”

Artikel 20 Bij artikel 266 wordt paragraaf 8 toegevoegd:

“Het statutaire personeelslid heeft het recht om onbezoldigd van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen conform artikel 30bis, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden.”

Artikel 21 Bij artikel 264, wordt bij de 7e opsomming van de tabel volgende toegevoegd:

“van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het huwelijk ingevoegd.”

Bij de 9e opsomming van de tabel wordt volgende toegevoegd:

“of van de ouder van een pleegouder of een kind van het pleegkind, in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden, waarbij die ouder of dat kind niet onder hetzelfde dak woont als het personeelslid of de samenwonende partner.”

Bij de 10e opsomming van de tabel wordt volgende toegevoegd :

“of van een pleegouder van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner, bloed- of aanverwant in de eerste en tweede graad van de pleegouder of het pleegkind van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner”

Artikel 22 In artikel 211 van hetzelfde besluit wordt het woord “standaardformulier” geschrapt en vervangen door “via de tijdsregistratiesysteem (digitaal)”.

Artikel 23 Bij artikel 266 wordt paragraaf 8 toegevoegd:

“Het statutaire personeelslid heeft het recht om onbezoldigd van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen conform artikel 30bis, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden.”

Artikel 24 Volgende artikelen worden verplaatst naar Titel 10, Hoofdstuk I, Overgangsbepalingen en ingevoegd na artikel 289 :

- Artikel 3, paragraaf 2:

Aan de volgende graden worden de salarisschalen en de functionele loopbanen verbonden die overeenkomen met de ernaast vermelde lettercijfercode

NIVEAU E	RANG	SCHALEN
basisgraad	Ev	E1-E2-E3
NIVEAU D	RANG	SCHALEN
basisgraad	Dv	D1-D2-D3
(technische) hogere graad	Dx	D4-D5

NIVEAU C	RANG	SCHALEN
basisgraad	Cv	C1-C2-C3
	Cv	C1-C2
	Cv	C3-C4
hogere graad	Cx	C4-C5
NIVEAU B	RANG	SCHALEN
basisgraad	Bv	B1-B2-B3
	Bv	BV1-BV2-BV3
hogere graad	Bx	B4-B5
	Bx	BV5

	By	BV6 (maximaal 100 bedden, minsten 3 x BV5) BV7 (vanaf 101 bedden)
	Bz	B6-B7
NIVEAU A	RANG	SCHALEN
basisgraad	Av	A1a-A2a-A3a
specifieke basisgraad	Avb	A6a-A7a-A7b
hogere graad	Ax	A4a-A4b
	Axb	A8a-A8b
	Ay	A5a-A5b

Artikel 115 Een volgende salarisschaal kan enkel toegekend worden indien het personeelslid de vereiste schaalanciënniteit bereikt en zich niet in een lopend evaluatietraject bevindt. In voorkomend geval kan het personeelslid doorstromen op het ogenblik dat het evaluatietraject gunstig werd afgesloten.

Artikel 116 De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau A:

- Voor de graden van rang Av:
- A1a-A2a-A3a:
- van A1a naar A2a na 4 jaar schaalanciënniteit in A1a;
- van A2a naar A3a na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A2a.
- Voor de graden van rang Avb:
- A6a-A7a-A7b:
- van A6a naar A7a na 4 jaar schaalanciënniteit in A6a;
- van A7a naar A7b na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A6a en A7a.
- Voor de graden van rang Ax:
- A4a-A4b: van A4a naar A4b na 9 jaar schaalanciënniteit in A4a.
- Voor de graden van rang Axb:
- A8a-A8b: van A8a naar A8b na 9 jaar schaalanciënniteit in A8a.
- Voor de graden van rang Ay:
- A5a-A5b: van A5a naar A5b na 9 jaar schaalanciënniteit in A5a.

Artikel 117 De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau B:

- Voor de graden van rang Bv:
- B1-B2-B3:
- van B1 naar B2 na 4 jaar schaalanciënniteit in B1;
- van B2 naar B3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2.
- BV1-BV2-BV3:
- van BV1 naar BV2 na 4 jaar schaalanciënniteit in BV1;

- van BV2 naar BV3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in BV1 en BV2.
- Voor de graad van rang Bx:
- B4-B5: van B4 naar B5 na 9 jaar schaalanciënniteit in B4.
- Voor de graad van rang Bz:
- B6-B7: van B6 naar B7 na 9 jaar schaalanciënniteit in B6.

Artikel 118 De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau C:

- Voor een graad van rang Cv:
- C1-C2-C3:
- van C1 naar C2 na 4 jaar schaalanciënniteit in C1;
- van C2 naar C3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2.
- C1-C2
- van C1 naar C2 na 4 jaar schaalanciënniteit in C1. C3-C4
- van C3 naar C4 na 9 jaar schaalanciënniteit in C3.
- Voor de graad van rang Cx:
- C4-C5: van C4 naar C5 na 9 jaar schaalanciënniteit in C4.

Artikel 119 De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau D:

- Voor de graad van rang Dv:
- D1-D2-D3:
- van D1 naar D2 na 4 jaar schaalanciënniteit in D1;
- van D2 naar D3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2.
- Voor de graad van rang Dx:
- D4-D5: van D4 naar D5 na 9 jaar schaalanciënniteit in D4.

Artikel 120 De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau E:

- Voor de graad van rang Ev:
- E1-E2-E3:
- van E1 naar E2 na 4 jaar schaalanciënniteit in E1;
- van E2 naar E3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in E1 en E2.

Artikel 167 Elke salarisschaal wordt aangeduid met één van de letters A, B, C, D, E, die overeenstemmen met de niveaus, vermeld in artikel 3 van deze rechtspositieregeling, gevolgd door een cijfer en eventueel een kleine letter a, b of c (kleine letter niet van toepassing op de Goudenaarde weddeschaal).

Artikel 176 Personeelsleden die na uitdiensttreding terug in dienst komen, behouden hun destijds verworven geldelijke anciënniteit. Indien zij terug in dienst komen in dezelfde graad bij het bestuur, behouden zij hun totale geldelijke en schaalanciënniteit

Artikel 177 Het personeelslid dat schaalanciënniteit verwerft voor ervaring, opgedaan bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige, wordt met de toegekende schaalanciënniteit ingeschaald in de salarisschaal van de functionele loopbaan die vereenstemt met de toegekende schaalanciënniteit.

Artikel 25 Door de toevoegingen bij de overgangsbepalingen, wordt huidig artikel 290 en 291 respectievelijk artikel 300 en 301.

Artikel 26 Artikel 179 wordt integraal geschrapt.

Artikel 27 Bij bijlage I worden de nieuwe goudenaarde schalen toegevoegd, concordantietabel en de decretale schalen.

Artikel 28 Volgende personeelsleden worden aangeduid als gemeentelijk omgevingsambtenaar:

- Dewolf Dimitri
- Telen Thomas
- Stragier Frederic

Artikel 29 Het in bijlage geïllustreerde personeelsplan en rechtspositiebesluit wordt goedgekeurd.

BESTUUR SOCIALE ZAKEN

4. Sociale Zaken - Extra aanbod crisisbegeleiding aan gezinnen (CAW) voor periode 01/12/2023 tem 31/12/2025 binnen bestaande crisisopvangnetwerk Vlaamse Ardennen - Goedkeuring

Motivering

Bevoegdheid/rechtsgrond

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017;

Feiten/context/motivering/adviezen van diensten

OCMW Oudenaarde voorziet voor minstens de duur van het project 'extra aanbod crisis-begeleiding aan gezinnen' van 1 december 2023 tem 31 december 2025 een extra noodwoning binnen het crisisopvangnetwerk Vlaamse Ardennen. Deze pas gerenoveerde woning is gelegen te 9700 Oudenaarde, Fabriekstraat 20, bus 302 en is onze eigendom. Het totaal aantal noodwoningen binnen het Crisisopvangnetwerk Vlaamse Ardennen van het lokaal bestuur van Oudenaarde komt hiermee op 4.

CAW Oost-Vlaanderen verbindt er zich toe één crisisbegeleiding tegelijk op te nemen binnen het Crisisopvangnetwerk Vlaamse Ardennen en dit conform de module 'Crisisbegeleiding voor gezinnen' (cfr. bijlage).

Deze begeleiding wordt toegewezen via het crisismeldpunt integrale jeugdhulp Oost-Vlaanderen. Opvolging van het dossier gebeurt vanuit het crisisteam dat 7/7 en 24/24 bereikbaar is via het nummer 09 265 04 90 en crisisteam@cawoostvlaanderen.be. Het crisisteam verwittigt het Crisisopvangnetwerk onmiddellijk bij instroom en uitstroom. De crisisbegeleiding is gratis, duurt maximaal 28 dagen (mogelijks verlengbaar) en start voorafgaand aan de instroom in de noodwoning. CAW Oost-Vlaanderen engageert zich om de begeleiding te laten doorlopen tot uitstroom uit de noodwoning. Wanneer dit niet meer mogelijk is vanuit het crisisteam dan zal het woonbegeleidingsteam Vlaamse Ardennen de begeleiding overnemen. Ook deze begeleiding zal gratis zijn.

Cliënten betalen voor het gebruik van de noodwoning een dagprijs die conform is aan de afspraken die gelden binnen het Crisisopvangnetwerk Vlaamse Ardennen.

Link met het meerjarenplan

Meerjarenplanaanpassing 4 2020-2025
Gelijkblijvend beleid

Budgettaire weerslag

<i>Boekjaar: 2023</i>			
Algemene rekening: 6490200 andere verleende werkingssubsidies			
Actie	Beleidsitem	Bedrag	Beschikbaar krediet
GBB-SOC	0930-02	€ 29.709,6	€ 29.709,6
Opmerkingen: Gezien het CAW subsidies ontvangt voor de extra crisisbegeleiding en deze extra woonentiteit wordt opgenomen in de bestaande overeenkomst crisisopvangnetwerk Vlaamse Ardennen zijn er geen bijkomende middelen gevraagd aan het lokaal bestuur van Oudenaarde. Het krediet bedraagt €33.000 waarvan reeds een bedrag van €3.290,40 is geboekt als afrekening convenant 2022. Het resterend bedrag van €29.709,6 wordt gebruikt voor het convenant 2023.			

Communicatie

Alle communicatie gebeurt via het team Huisvesting van OCMW Oudenaarde

Besluit

Eenparig.

Artikel 1. De OCMW Raad keurt het addendum (zie bijlage) met betrekking tot het project 'extra aanbod crisisbegeleiding aan gezinnen' van 1 december 2023 tot en met 31 december 2025 goed. Dit addendum is een verlengstuk op de bestaande overeenkomst van crisisopvangnetwerk Vlaamse Ardennen.

5. Sociale Zaken - Opstart centrum Intrafamiliaal geweld (IFG) politiezone Vlaamse Ardennen - Goedkeuring

Motivering

Bevoegdheid/rechtsgrond

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017;

Gelet op de beslissing van het politiecollege van 24 maart 2023;

Gelet op de goedkeuring van de OCMW Raad van 26 juni 2023;

Gelet op de goedkeuring van het Vast Bureau van 12 juni 2023.

Feiten/context/motivering/adviezen van diensten

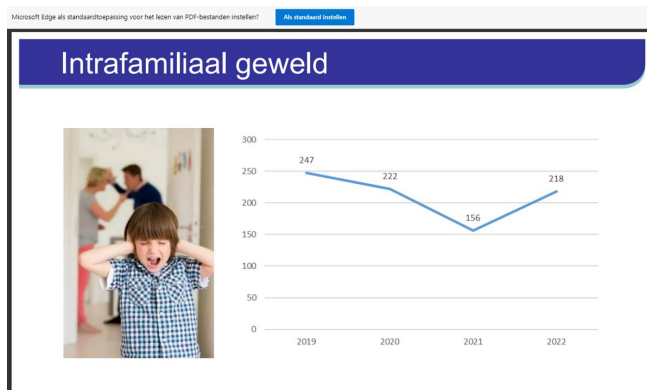
Door de Vlaamse minister van Justitie en Handhaving werd beslist om over te gaan tot de oprichting van Family Justice Centra in gans Vlaanderen. De FJC hebben tot doel om intrafamiliaal geweld op een integrale manier aan te pakken, waarbij de hulpverlening, politie en justitie kiezen voor een gerichte en integrale aanpak in een aantal concrete dossiers. In het buitenland bestaan verschillende modellen; in Vlaanderen zijn er proefprojecten geweest in Antwerpen, Mechelen en Limburg.

Per provincie worden pilotsteden (-politiezones) aangesproken die willen instappen in de oprichting van de FJC. In 2024 worden daarna de modellen uitgerold in de volledige provincie. In Oost-Vlaanderen werden de steden Gent, Dendermonde, Aalst en Politiezone Vlaamse Ardennen (onze korpschef zetelt in de Provinciale stuurgroep) aangesproken om als proefproject te starten. Initieel hebben deze pilot gemeentebesturen (burgemeesters) hun bezorgdheden overgemaakt aan de bevoegde minister met betrekking tot de financiële situatie en de werkdruk die nu reeds aanwezig is. Na een intens overleg werd een compromis bereikt waarbij de gemeentebesturen een geleidelijke en gedeeltelijke invulling (eigen inbreng) zullen voorzien naast de subsidies die het agentschap Justitie en Handhaving hiervoor zullen voorzien.

Op 21 maart 2023 werd een uitgebreide toelichting gegeven door het agentschap aan alle betrokken partijen en gemeentebesturen. De korpschef politiezone Vlaamse Ardennen en het afdelingshoofd Mens, Stad Oudenaarde zetelen in de provinciale stuurgroep.

Jisca Opligtenberg is gestart als casusregisseur intrafamiliaal geweld (IFG) spoor 2 op 1 oktober 2023 in de politiezone Vlaamse Ardennen (Oudenaarde, Kluisbergen, Wortegem-Petegem en Kruisem). De praktische uitvoering van spoor 2 zal gebeuren in het Sociaal Huis van Oudenaarde (cfr. de OCMW-raad van 26 juni 2023).

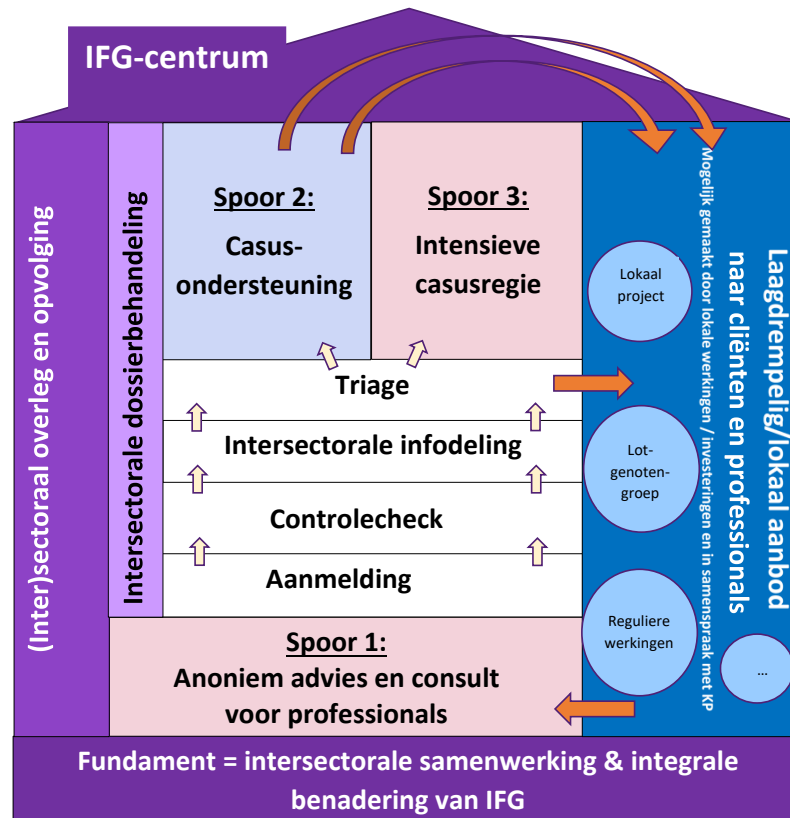
Aantal tussenkomsten intrafamiliaal geweld in de politiezone Vlaamse Ardennen



(cfr. jaarverslag 2022 politiezone VA).

Met de opstart van het centrum IFG zal dit cijfer vermoedelijk stijgen omdat het hier gaat over de **zichtbare cases (tussenkomsten)** IFG voor de Politie. Door in te zetten op intersectorale samenwerking (politie/justitie/hulpverlening) zullen de onzichtbare cases IFG, zichtbaarder worden en hopelijk ook sneller kunnen worden opgevolgd.

Basismodel centrum Intrafamiliaal Geweld (IFG)



Het **fundament**: de Vlaamse overheid en de lokale besturen zetten samen een intersectorale samenwerking op voor het coördineren en ondersteunen van het IFG-centrum. De Vlaamse overheid zorgt voor de coördinatie in de Provincie Oost-Vlaanderen (15 VTE's) + huisvesting van de back office.

Spoor 0: open aanbod -> een lokaal bestuur kan er voor kiezen om een contact- of onthaalpunt te organiseren - dit punt kan georganiseerd worden binnen een bestaande organisatie, maar is niet noodzakelijk.

Spoor 1: Anoniem advies en consult voor professionals: iedere professional uit de diverse sectoren kan terecht voor advies bij de centra voor IFG. Aanmelding – triage – weging van de cases IFG gebeurt door Politie en Justitie. De Politie maakt een overzichtsdossier op.

Spoor 2: Het overzichtsdossier wordt gedeeld door Politie/Justitie met de hulpverlening om een netwerk van hulpverlening voor het gezin aan te bieden. Casusondersteuning/hulpverlening voor gezinnen uit balans wordt aangeboden door een lokale casusregisseur IFG. De Vlaamse overheid schat in dat er nood is aan 1 FTE casusregisseur IFG spoor 2 per 50.000 inwoners. Dit betekent dat om te kunnen voorzien in de casusregie voor spoor 2 voor de ganse politiezone Vlaamse Ardennen er minstens moet voorzien worden in 1 FTE.

Deze lokale casusregisseur:

- Is aangesteld sinds 1 oktober 2023.
- De geraamde personeelskost van +/- 65.000 euro (10 jaar anciënniteit) wordt voor de periode 1/10/2023 tot en met 31/12/2024 gedragen door de Vlaamse overheid. Tijdens deze periode staat het aangestelde personeelslid op de payroll van de Vlaamse overheid.
- Vanaf 1 januari 2025: gaat het personeelslid terug over naar de lokale payroll (via interne personeelsmobiliteit) en wordt de personeelskost via een verdeelsleutel per gemeente/stad (obv aantal inwoners) bekostigd:

Lokaal bestuur	Aantal inwoners (2022)	Personeelskost
Kruisem	15.876 – 26%	€ 16.900
Kluisbergen	6.791 – 11,12%	€ 7.228
Wortegem-Petegem	6.517 – 10,68%	€ 6.942
Oudenaarde	31.866 – 52,20%	€ 33.930
Totaal	61.050	€ 65.000

- **Spoor 3:** intensieve casusregie (wordt opgenomen door de Vlaamse overheid): de hele zware cases met expliciet gevaar voor de leden van het gezin / de maatschappij worden hier opgevolgd.

De politiezone Vlaamse Ardennen is sterk vragende partij om dezelfde methodiek te kunnen hanteren in alle gemeenten van de politiezone. In het lokaal bestuur van Oudenaarde is er de bereidheid om de lokale huisvesting te voorzien in het Sociaal Huis in de casusondersteuning spoor 2 voor de andere gemeenten, indien deze hier ook financieel ondersteunen volgens bovenstaande verdeelsleutel vanaf 1 januari 2025. Standplaats casusregisseur IFG:

- 4 dagen per week in Sociaal Huis Oudenaarde / ad hoc in andere lokale besturen;
- 1 dag per week in Gent (provinciale coördinatie, lerend netwerk, ..).

Deze opdracht werd ook toegelicht op het politiecollege van de Vlaamse Ardennen op 24 maart 2023 met de vraag of er bereidheid is van de gemeentebesturen van Kruisem, Kluisbergen en Wortegem-Petegem om in te stappen in het starttraject van Oudenaarde en dit mee te financieren volgens een nog af te spreken verdeelsleutel.

Ondertussen is de kaderovereenkomst met de engagementsverklaring afgewerkt voor elke partij (zie bijlage). Daarnaast is er een algemene kadertekst en draaiboek opgesteld om de inhoudelijke werking verder toe te lichten (zie bijlage).

Link met het meerjarenplan

Niet opgenomen in MJP 2020-2025.

Intrafamiliaal geweld is wel opgenomen in GBB-SOC (samenwerking ketenaanpak IFG met CAW en politiezone Vlaamse Ardennen)

Budgettaire weerslag

<i>Boekjaar: 2023</i>			
<i>Boekjaar: 2024</i>			
Opmerkingen: voor boekjaar 2023 en 2024 zal er geen budgettaire weerslag zijn gezien de Vlaamse subsidies van de personeelskost tot eind 2024			
<i>Boekjaar: 2025</i>			
Actie	Beleidsitem	Bedrag	Beschikbaar krediet
GBB-Personeel	0900-00	€ 33.930	€ nog te bepalen
Opmerkingen: dit thema IFG nemen we mee in de opbouw van de nieuwe meerjarenplanning.			

Communicatie

Officiële opening centrum Intrafamiliaal Geweld is voorzien op zaterdag 25 november 2023 in Gent.

Besluit

Met 25 stemmen voor (13 Open VLD: Marnic De Meulemeester, Peter Simoens, John Adam, Sybille De Vos, Franka Bogaert, Nathalie De Smet, Bart Dossche, Julie Dossche, Murat Yurtay, Tineke Van hooland, Danny Lauweryns, Robbin De Vos en Patrick Matthys; 4 CD&V: Lieven Cnudde, Christine Vandriessche, Stefaan Vercamer en Mathieu De Cock; 5 Groen: Steven Bettens, Eric Meirhaeghe, Wouter Decoodt, Elisabeth Meuleman en Mathilde Haesaert; 2 Vooruit: Dagmar Beernaert en André Vansteenbrugge en 1 Vlaams Belang: Vincent Thomaes) en 3 onthoudingen (3 NVA: Kristof Meerschaut, Kathy De Rycke en Wim Dhont)

Artikel 1. De OCMW Raad is akkoord met de kaderovereenkomst, de engagementsverklaring, de kadertekst IFG en het draaiboek IFG voor de opstart van een centrum Intrafamiliaal Geweld (Veilig Huis) in de Politiezone Vlaamse Ardennen in samenwerking met de Vlaamse overheid (zie bijlage).

SECRETARIAAT - NOTULEN

6. Goedkeuring notulen

Aangezien er tijdens de zitting geen opmerkingen worden geformuleerd, worden de notulen van de OCMW-raadszitting van maandag, 23 oktober 2023 goedgekeurd.

SECRETARIAAT

1. Raadslid Steven Bettens

1.1. Vraag en voorstel: maaltijdcheques voor het Aurora-personeel in het ziekenhuis

"Personeel van Algemeen Ziekenhuis Oudenaarde krijgt voortaan maaltijdcheques," was de titel van een krantenartikel midden augustus. Het extralegale voordeel werd zowel door de vzw AZO als door de artsenvereniging GAZO unaniem goedgekeurd. De statutair benoemde werknemers van de autonome verzorgingsinstelling Auroraziekenhuis vallen naar verluidt uit de boot.

Vraag:

is het correct dat de statutair benoemde werknemers van de AV Auroraziekenhuis geen maaltijdcheques ontvangen?

Indien correct,

volgend voorstel:

de OCMW-raad draagt de bestuurders van de autonome verzorgingsinstelling Auroraziekenhuis - bestuurders die allemaal lid zijn van deze OCMW-raad - op om een regeling uit te werken zodat ook deze werknemers maaltijdcheques ontvangen.

De vraag wordt beantwoord door raadslid Robbin De Vos en Tineke Van hooland.

De vergadering wordt geheven om 21.12 uur.

Goedgekeurd in zitting van 18 december 2023.

De algemeen directeur,

De voorzitter,

Bart Baele

Mathieu De Cock