



## **Opschrift**

Vergadering van 21 april 2020

Nummer: 2020\_MV\_00140

Onderwerp:

**Mondelinge vraag van raadslid Gert Robert: Impact coronacrisis op stadspersoneel**

Raadslid(-leden):

Gert Robert - N-VA

Bevoegd: Bram Van Braeckvelt

## **Omschrijving van de vraag**

**Toelichting:**

De impact van de coronacrisis op de arbeidsmarkt is enorm. Ook op het personeel van de Groep Gent heeft de crisis een impact (tijdelijke werkloosheid/dienstvrijstelling, telewerk, veiligheidsmaatregelen, verschuivingen van personeelsleden, ...). De schepen heeft hierover in de media al een aantal maatregelen en cijfers bekend gemaakt.

**Vraag:**

Graag had ik hierover volgende vragen gesteld:

1. Wat is het aandeel personeelsleden dat nu a) in tijdelijke werkloosheid of dienstvrijstelling is, b) aan telewerk doet van thuis uit, en c) nog fysiek op post is (al dan niet op een andere werkvloer)?
2. Welke veiligheidsmaatregelen zijn er genomen voor de personeelsleden die nog op post zijn? In het bijzonder voor die personeelsleden die nog met het publiek in aanraking komen? (burgerzaken, opvang kinderen/jongeren op scholen, containerparken, ...)
3. Wat is de financiële impact van de crisis op het personeelsbudget? Kan de schepen het bijpassen van de verloning van de personeelsleden in tijdelijke werkloosheid nader toelichten?

## **Antwoord**

**22 april 2020**

Aangezien jullie vragen voor een stuk overlappen, en dus ook de antwoorden, neem ik de vrijheid jullie vragen samen te nemen.

In naleving van de federale maatregelen tegen COVID-19, hebben we onze dienstverlening moeten aanpassen. Dit betekent dat bepaalde diensten een overcapaciteit kennen. Medewerkers in overcapaciteit kunnen in een andere dienst of organisatie kunnen worden ingezet.

Na validatie door de crisiscel corona (CCC) van een aanvraag voor personeel, contacteren we eerst de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW). Zij geven advies over welke groepen medewerkers we kunnen aanspreken.

Er is daarna overleg met de vaste leidinggevende en HR partner. Zij beschikken over de meest recente info mbt oproepbaarheid. Het is nl mogelijk dat oproepbare medewerkers last minute toch ingezet worden in de eigen dienst. Met de vaste leidinggevende wordt afgestemd wie effectief mag gecontacteerd worden rekening houdend met het bestaan van roulementen, gezondheidstoestand van de medewerker, edm. De dienst Selectie contacteert dan de oproepbare medewerker, bezorgt meer info en maakt de planning op. De oproepbare medewerker ontvangt alle info nadien op mail. Ook de vaste leidinggevende en HR partner worden hierover geïnformeerd.

Concreet werden 29 medewerkers in overcapaciteit bij Stad Gent ingezet binnen onze organisatie, nl. in:

- Het dept Samenleven, Welzijn en Gezondheid: Dienst Asiel- en Vluchtelingenbeleid / Toezicht groenzones / Schakelzorgcentrum (fin-adm ondersteuning) / Dienst Preventie voor Veiligheid
- En in het dept Ouderenzorg: WZC Zonnebloem en WZC Heiveld

113 medewerkers in overcapaciteit bij Stad Gent werden ingezet bij andere organisaties of instanties.

- Van 67 medewerkers van het dept Sociale dienstverlening werden er 58 ingezet bij het CAW en 9 bij de Voedselbedeling De Olijfboom/Samen Solidair Gent en De Tinten
- 37 medewerkers van het dept Onderwijs, Opvoeding en Jeugd – Dienst Kinderopvang werden ingezet bij diverse scholen (IVIO Salvator, BUSO Waterkant, Basisschool KLIM, Hazenakker, Sancta Maria, Wijze Eik, Sint Vincentius, Kolegem)
- 9 medewerkers van het dept Stedelijke Ontwikkeling – Wegendienst en Dienst Toezicht werden ingezet bij IVAGO

Algemeen kunnen we stellen dat er een grote inzetbaarheid en flexibiliteit is bij de oproepbare medewerkers én medewerking van vaste leidinggevenden.

Wanneer medewerkers verlof aanvragen, is het niet mogelijk om in te schatten in welke mate dit gebeurt om oproepbaarheid op bepaalde dagen te vermijden.

Er waren 5 medewerkers die een oproep geweigerd hebben. Zij namen verlof voor de dagen waarvoor ze werden opgeroepen naar aanleiding van de oproep.

Op basis van de registratie in de HR-systemen op 20 april kunnen we het volgende meegeven:

Tussen 16 maart en 14 april waren tussen de 3 à 15% van de medewerkers in tijdelijke werkloosheid of dienstvrijstelling. Zij waren dus oproepbaar om in een andere dienst of organisatie te worden ingezet. In de week van 16 mrt tem 20 mrt waren dat 252 medewerkers in de week van 23 mrt tem 27 mrt 837, in de week van 30 mrt tem 3 april 1.031, in de week van 6 april tem 10 april 855, en in de week van 14 april tem 17 april waren dat er 569.

Wij passen de federale richtlijnen rond telewerken ook toe binnen onze organisatie. Medewerkers van wie het takenpakket dat toelaat werken van thuis uit. Tussen 16 maart en 14 april deden tussen 30 en 40% van onze medewerkers aan telewerk. In de week van 16 mrt tem 20 mrt waren dat er 2.199, in de week van 23 mrt tem 27 mrt 2.722, in de week van 30 mrt tem 3 april 2.729, in de week van 6 april tem 10 april 2.317, en in de week van 14 april tem 17 april waren dat er 2.134.

24 à 35% van onze medewerkers was tussen 16 maart en 14 april fysiek aanwezig op het werk. In de week van 16 mrt tem 20 mrt waren dat er 2.472, in de week van 23 mrt tem 27 mrt 1.681, in de week van 30 mrt tem 3 april 1.756, in de week van 6 april tem 10 april 2.045, en in de week van 14 april tem 17 april waren dat er 2.410.

Voor de medewerkers die op post zijn, hebben we volgende beschermingsmateriaal voorzien. Ik geef een aantal voorbeelden:

- Interne en externe WZC: chirurgische maskers, handgel, handschoenen, schorten, beschermoveralls, gezichtsbeschermers, ..., en dit op basis van de richtlijnen van het Agentschap Gezondheid en Zorg
- Voedselbedeling, inloophuis, nachtopvang, edm: handgel, handschoenen en handgemaakte mondkmaskers
- Welzijnsbureaus: handschoenen, alcoholgel en handgemaakte mondkmaskers
- Buitengewoon onderwijs en Onderwijsinternaten: handschoenen, alcoholgel en mondkmaskers
- Kinderopvang: handgel en handschoenen
- Ergo's en woonassistenten (zelfstandig wonen): schorten, mondkmaskers, handgel, handschoenen
- Burgerzaken: ontsmettingsdoekjes

Momenteel wordt de aanwending van het personeelsbudget zoals anders ook opgevolgd. Op dit ogenblik weten we nog niet tot wanneer de crisis duurt. Ook ligt de prioriteit van het stadsbestuur momenteel erin om een antwoord bieden op de hoogste noden. Een uitstel van BW20 zou het stadsbestuur toelaten om de impact grondig in kaart te brengen. Het college zal de vraag om BW20 uit te stellen naar de GR van september daarom ook voorleggen aan de Gemeenteraad.

Voor statutaire medewerkers kan enkel een dienstvrijstelling worden ingevoerd, met behoud van loon.

Om de billijkheid tussen statutaire en contractuele medewerkers maximaal aan te houden, wilde het college een bijpassing doen bij de werkloosheidsuitkering van de contractuele medewerkers.

Er is lang onduidelijkheid geweest over hoe die bijpassing precies moest berekend worden.

Advies van de RSZ leerde ons het volgende: *Hierbij wordt bevestigd dat het algemene principe van toepassing blijft dat het mogelijk is een aanvulling toe te kennen zonder dat daarop sociale bijdragen verschuldigd zijn. De RSZ stelt als enige voorwaarde aangaande de hoogte van de aanvulling, dat deze niet tot gevolg mag hebben dat de werknemer netto meer zou ontvangen dan wanneer hij gewerkt had.* Intussen werden ook een federale toeslag van 5,63 EUR/dag op de werkloosheidsuitkering en een éénmalige Vlaamse **netto** energiepremie van 202,68 euro ingevoerd.

Om de billijkheid maximaal aan te houden tussen contractuele en statutaire medewerkers besliste het college dat de contractuele medewerkers waarvoor de RVA de aanvraag voor tijdelijke werkloosheid door overmacht heeft goedgekeurd, naast de uitkering van de RVA van 70% van het gemiddeld geplafonneerd loon (€ 2.754,76), **verhoogd met de federale toeslag van 5,63 euro per dag**, voor de dagen van tijdelijke werkloosheid recht hebben op een aanvulling bij de uitkering voor tijdelijke werkloosheid betaald door de werkgever **tot 80% van het brutoloon zonder het normale nettoloon (zoals gedefinieerd door de RSZ) te overstijgen.**

Zowel van de werkloosheidsvergoeding, van de steunmaatregelen en van de bijpassing wordt **26,75% bedrijfsvoorheffing** afgehouden.

Ons sociaal secretariaat SD Worx doet hiervoor nog een aantal laatste berekeningen – tot wanneer er absolute duidelijkheid is over alle bijpassingsbedragen wordt er maandelijks met een benaderend voorschot gewerkt dat dan zal rechtgezet worden.

---