



Bestemd voor de raad voor maatschappelijk welzijn
**2024_VB_00578 Reglement artikel 60-personeel - Actualisering en redactionele wijzigingen -
Wijziging**

Beslissing: Goedgekeurd in besloten vergadering van 19 september 2024

Zijn aanwezig bij de beslissing van dit punt:

Mathias De Clercq, burgemeester-voorzitter; Filip Watteeuw, schepen; Sofie Bracke, schepen
Tine Heyse, schepen; Astrid De Bruycker, schepen; Sami Souguir, schepen; Bram Van Braeckevelt, schepen; Isabelle Heyndrickx, schepen; Hafsa El-Bazioui, schepen; Evita Willaert, schepen; Rudy Coddens, schepen
Mieke Hullebroeck, algemeen directeur; Liesbet Vertriest, waarnemend adjunct-algemeendirecteur

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

Betrokken: Rudy Coddens

Juridisch kader

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 77, derde lid;
- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 84, § 1, eerste lid.

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 8 juli 1976, artikel 60, §7;
- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- Koninklijk Besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- Decreet van 9 december 2016 betreffende de tijdelijke werkervaring, het regelen van stages en diverse bepalingen in het kader van de zesde staatshervorming.

Motivering

Op de raad voor maatschappelijk welzijn van 15 maart 2018 werd het 'reglement artikel 60-personeelsleden' (verder: 'reglement') goedgekeurd.

Waar mogelijk en relevant volgt dit reglement zoveel mogelijk de bepalingen van de rechtspositieregeling Stad en OCMW zoals van toepassing op het regulier personeel.

Op de raden werden een aantal wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent (verder 'RPR Stad en OCMW') goedgekeurd, er wordt voorgesteld om enkele van deze wijzigingen ook op te nemen in dit reglement. Daarnaast worden een aantal redactionele wijzigingen voorgesteld.

De wijzigingen aan het reglement worden ter onderhandeling voorgelegd aan de vakbonden en ter goedkeuring voorgelegd aan de raad voor maatschappelijk welzijn.

Actualisering

- **Ziekte zonder attest**

De huidige regelgeving voorziet dat de medewerker maximaal 3 keer per jaar geen attest voor arbeidsongeschiktheid moet indienen voor de eerste dag arbeidsongeschiktheid. Het kan daarbij gaan om een ziekte van 1 dag of om de eerste dag van een langere periode van arbeidsongeschiktheid.

Deze vrijstellingsmogelijkheid wordt in de praktijk, gelet op de gewijzigde hogere regelgeving, al op die manier toegepast en wordt nu ook in het reglement voorzien.

- **Aanpassingen geneeskundige controle**

De geneeskundige controles bij arbeidsongeschiktheid gebeuren via een zogenaamde 'rechtstreekse convocatie' - waarbij de medewerker zich zelf naar het kabinet van de dichtstbijzijnde controlearts moet verplaatsen - in plaats van een controle op de verblijfplaats. Het reglement diende nog in die zin te worden aangepast.

- **LGBTQIA+ personeelsbeleid**

In de RPR stad en OCMW werd op de raden van 27 juni 2023 beslist om een dienstvrijstelling voor trans*genderzorg van een medewerker te voorzien. Een trans*gender medewerker heeft recht op 20 dagen dienstvrijstelling gedurende de gehele loopbaan bij Stad Gent voor zorg. Dit omvat:

- Psychologische begeleiding;
- Fertiliteitsgesprekken;
- Consultaties bij de endocrinoloog, logopedist en dermatoloog;
- Consultaties voor en na chirurgische ingrepen;
- Andere afspraken die passen in het kader van trans*genderzorg.

Daarnaast werden ook de termen met betrekking tot het verlof voor ouders op een meer genderinclusieve manier benaderd. De term moederschapsverlof wordt aangepast.

Dit verlof bestaat uit:

- het zwangerschapsverlof (prenataal verlof)
- de bevallingsrust (postnataal verlof)

Daarnaast wordt ook het vaderschapsverlof vervangen door geboorteverlof en moederschapsbescherming door werkverwijdering bij zwangerschap.

Er wordt voorgesteld om dezelfde wijzigingen te voorzien voor de artikel 60-personeelsleden.

- **Dienstvrijstelling pleegouders**

De huidige dienstvrijstelling voor pleegouders in het reglement wordt geschrapt aangezien de hogere regelgeving, m.n. artikel 30quater van de arbeidsovereenkomstenwet, in een gunstiger regeling voorziet.

Redactionele wijzigingen

Verder wordt voorgesteld om een aantal redactionele wijzigingen aan te brengen in het reglement:

- In diverse artikels wordt de verwijzing naar 'de leidinggevende' vervangen door ofwel 'de leidinggevende op de werkplek' ofwel 'de trajectbegeleider'.
- De bepalingen met betrekking tot de progressieve werkhervatting worden in lijn gebracht met deze in de RPR Stad en OCMW.
- De verplichte vermeldingen op het attest van arbeidsongeschiktheid worden beperkt tot hetgeen opgenomen staat in de RPR Stad en OCMW.
- De huidige beperking in artikel 44 waarbij deeltijdse arbeid enkel kan ingaan op de 1^{ste} of 16^{de} van de maand wordt geschrapt.
- De bepalingen met betrekking tot de kosten voor woon-werkverkeer worden aangepast aan de huidige bepalingen van de RPR Stad en OCMW.

Beslissing

Legt aan de raad voor maatschappelijk welzijn voor ter beslissing:

Artikel 1:

In het reglement artikel 60-personeel zoals goedgekeurd op de OCMW-raad met ingang van 15 maart 2018, worden met onmiddellijke ingang de volgende wijzigingen aangebracht:

* In artikel 6§2 worden:

- in de 3^{de} alinea de verwijzingen naar 'de leidinggevende' vervangen door 'de leidinggevende van de werkplek'

- in de 4^{de} alinea wordt de verwijzing naar 'de leidinggevende' vervangen door 'de trajectbegeleider'

* In artikel 7 wordt de verwijzing naar 'de leidinggevende' vervangen door 'de leidinggevende van de werkplek en de trajectbegeleider'

* In artikel 11§1 wordt de verwijzing naar 'de leidinggevende' vervangen door 'de leidinggevende van de werkplek'

* Artikel 12§1 wordt geredigeerd als volgt:

'Elke afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid moet gestaafd worden door een attest van arbeidsongeschiktheid. Dit attest moet, behoudens overmacht, binnen de twee werkdagen na de dag van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid per post opgestuurd worden naar of afgegeven worden bij de Dienst Werk en Activering (MAACT) of via mail bezorgd aan art60ziektebriefjes@stad.gent. Attesten van buitenlandse artsen worden steeds opgemaakt in een verstaanbare taal. Daaronder wordt verstaan: één van de drie landstalen (Nederlands, Frans, Duits) of Engels.

In afwijking van de eerste alinea wordt de medewerker (m/v/x) maximum 3 keer per kalenderjaar vrijgesteld van de verplichting om een attest van arbeidsongeschiktheid in te dienen voor de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Het kan gaan om zowel een arbeidsongeschiktheid van één dag, als om de eerste dag van een langere periode van arbeidsongeschiktheid. In dit laatste geval is vanaf de tweede dag arbeidsongeschiktheid wel een attest vereist. Deze vrijstelling van de verplichting om een attest van arbeidsongeschiktheid in te dienen, geldt niet als de medewerker (m/v/x) ziek wordt tijdens een periode van jaarlijkse vakantie. In dit laatste geval is steeds een ziekteattest vereist.'

* Artikel 13 wordt geredigeerd als volgt:

'Op het attest van arbeidsongeschiktheid moeten volgende gegevens opgenomen staan:

- de vermelding dat de medewerker (m/v/x) arbeidsongeschikt is;
- de vermelding of de medewerker (m/v/x) al dan niet de woning mag verlaten;
- de vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid (met begin- en einddatum).'

* In artikel 15 worden §2, 3 en 7 geredigeerd als volgt:

§ 2. De medewerker (m/v/x) moet alle nodige maatregelen nemen om de controlearts toe te laten zijn/haar controle-opdrachten uit te voeren. Behalve als de gezondheidstoestand het niet toelaat om zich naar een andere plaats te begeven of als de medewerker (m/v/x) niet contacteerbaar is, mag de medewerker (m/v/x) niet weigeren om zich bij een controlearts aan te bieden, noch zich door deze te laten onderzoeken. Als de medewerker (m/v/x) zich om medische redenen niet kan verplaatsen of als de medewerker (m/v/x) niet contacteerbaar is, zal de controlearts op de verblijfplaats van de medewerker (m/v/x) langsgaan. De controlearts zal zich in dit laatste geval legitimeren.

§ 3. Wanneer de medewerker (m/v/x) zich niet bij de controlearts aanbiedt, bij een weigering om de controlearts te ontvangen of bij een weigering van het geneeskundig onderzoek heeft de medewerker (m/v/x) voor deze periode geen recht op salaris.

[...]

§ 7. De controle gebeurt op het kabinet van de controlearts. De controle-instelling contacteert de medewerker (m/v/x) en nodigt hem/haar uit op het dichtstbijzijnde kabinet van de verblijfplaats van de medewerker (m/v/x). Enkel wanneer de te controleren medewerker (m/v/x) zich om medische redenen niet naar het kabinet kan begeven of hij/zij niet contacteerbaar is, gebeurt de controle op de verblijfplaats van de medewerker (m/v/x).

Elke verandering van verblijfplaats, dient spontaan en vooraf te worden gemeld aan de Dienst Personeelsbeheer. Bij ontstentenis van een melding zal de medewerker (m/v/x) de materiële onmogelijkheid ervan of overmacht moeten aantonen.

De reiskosten voor de verplaatsing naar het kabinet van de controlearts zijn ten laste van het bestuur en worden vergoed conform artikel 203 van de rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent.'

* Artikel 17 wordt geredigeerd als volgt:

'§ 1. Indien de medewerker (m/v/x) niet op de vooropgestelde plaats, datum of uur kan aanwezig zijn, zal hij/zij met het oog op een andere afspraak, de trajectbegeleider daarvan onmiddellijk en op voorhand op de hoogte brengen.

Indien de trajectbegeleider niet kan bereikt worden, zal de medewerker (m/v/x) contact opnemen met de Dienst Personeelsbeheer.

§ 2. Indien de medewerker (m/v/x) die zich om medische redenen niet kan verplaatsen of niet contacteerbaar is, afwezig is bij de controle op zijn/haar verblijfplaats, zal hij/zij een bericht in de brievenbus vinden van het bezoek van de controlearts.

De medewerker (m/v/x) zal er steeds voor zorgen dat de brievenbus op enig welke manier regelmatig wordt gelicht.

Het bericht van de controlearts zal een uitnodiging inhouden om zich op de opgegeven plaats, datum en uur aan te bieden op het kabinet van de controlearts. Op die uitnodiging moet worden ingegaan, behalve wanneer de medewerker (m/v/x):

- het werk op de in het bericht opgegeven datum reeds volledig heeft hervat;
- zich om medische redenen niet kan verplaatsen en daarvan de Dienst Personeelsbeheer onmiddellijk op de hoogte brengt met het oog op een nieuwe controle op zijn/haar verblijfplaats.

§ 3. Wanneer de medewerker (m/v/x) niet ingaat op de uitnodiging van de controlearts om zich bij hem/haar aan te bieden én de trajectbegeleider niet heeft verwittigd, heeft hij/zij geen recht op salaris vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.'

* Artikel 18 wordt geredigeerd als volgt:

'Indien de controle plaatsvindt vooraleer de behandelende geneesheer vaststellingen heeft kunnen verrichten, zal de controlearts een schriftelijk bewijs van zijn/haar bevindingen overmaken aan de behandelende arts. In het verslag moet de vermoedelijke duur van de afwezigheid worden vermeld.

Indien de behandelende arts een ander standpunt deelt dan dat van de controlearts, neemt de behandelende arts onverwijld contact op met de controlearts. Bij verschil van mening wordt de procedure verder gevolgd zoals vastgelegd in het hieronder vermelde artikel 19. De arbitrage.'

* Artikel 20§1 wordt geredigeerd als volgt:

'§ 1. Een medewerker (m/v/x) die zijn functie weer opneemt met deeltijdse prestaties na ziekte moet voorafgaandelijk toestemming vragen aan de trajectbegeleider en advies vragen aan de arbeidsarts. Als toestemming wordt verleend, dan moet de medewerker (m/v/x) minstens 2,5 dagen werken in de week.

Progressieve werkhervatting kan voor een periode van maximum één jaar. De arbeidsarts kan de deeltijdse prestaties langer toestaan voor medewerkers (m/v/x) met een erkende arbeidsbeperking, die een attest van de bevoegde Vlaamse of federale overheidsinstelling kunnen voorleggen.'

- * In artikel 24 3°/1 wordt de verwijzing naar 'de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter' vervangen door 'de ouders, stiefouders, schoonkinderen'
- * In artikel 24 3°/2 wordt de verwijzing naar 'de pleegvader of pleegmoeder' vervangen door 'de pleegouders'
- * In artikel 40 wordt de titel 'Pleegouder' gewijzigd in 'Transgenderzorg'
- * Artikel 40 wordt geredigeerd als volgt:
'Een medewerker (m/v/x) krijgt gedurende de volledige loopbaan bij het bestuur 20 dagen dienstvrijstelling voor medische onderzoeken en psychologische begeleiding in het kader van transgenderzorg.'
- * In artikel 44 wordt de derde alinea geschrapt
- * In artikel 56 worden §2 en §3 geredigeerd als volgt:
'§ 2. De medewerker (m/v/x) die het woon-werkverkeer volledig of gedeeltelijk met de eigen fiets aflegt, ontvangt een maandelijks fietsvergoeding van het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag zonder dat de afstand meer mag bedragen dan de effectieve afstand woon-werkplaats. De terugbetaling wordt per dag in elk geval begrensd tot twee verplaatsingen van huis naar werk, of omgekeerd.
§ 3. De medewerker (m/v/x) die het woon-werkverkeer te voet, met de fiets of met het openbaar vervoer aflegt, kan maximum 12 parkeervouchers per jaar aankopen.'
- * In artikel 58, eerste alinea, artikel 62§2 en artikel 80§1 wordt 'leidinggevende' telkens vervangen door 'leidinggevende van de werkplek'
- * In artikel 81bis wordt 'de leidinggevende' vervangen door 'de leidinggevende van de werkplek in samenspraak met de trajectbegeleider'

2024_VB_00578 - Reglement artikel 60-personeel - Actualisering en redactionele wijzigingen