



Vergadering van 4 november 2025

2025_RMW_00121 Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent - Fietsleasing - Lijnkaarten voor het woon-werkverkeer - Overname personeel O.V.V. - Duurtijd wervingsreserves tewerkstellingsmaatregelen - Wijziging

Bevoegd: Burak Nalli

Juridisch kader

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 186, § 2, 1° en 2°;
- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 84, § 1.

De beslissing wordt genomen op grond van:

- 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 22 december 2017 over het lokaal bestuur;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.

Motivering

In zitting van september 2019 hebben de gemeente- en OCMW-raad een gemeenschappelijke rechtspositieregeling goedgekeurd voor het stadspersoneel en het OCMW-personeel, m.u.v. de personeelsleden van artikel 186, § 2, 3° Decreet Lokaal Bestuur en artikel 60-personeelsleden.

Naar aanleiding van enkele beleidsbeslissingen is het nodig om de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent aan te passen.

Invoering fietslease

Het Rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 biedt de lokale besturen de mogelijkheid om te bepalen dat personeelsleden volledig of gedeeltelijk afstand doen van bepaalde looncomponenten ten voordele van een theoretisch budget.

De looncomponenten waarover het kan gaan, zijn:

- de eindejaarstoelage;

- de fietsvergoeding;
- vakantiedagen boven de 24 verplicht toe te kennen vakantiedagen.

Aangezien hun fietsvergoeding inruilen voor de personeelsleden geen fiscaal en sociaalrechtelijk voordeel oplevert en het omzetten van vakantiedagen in een theoretisch budget niet budgetneutraal is en veel ongelijkheden creëert, wordt voorgesteld dat de personeelsleden er enkel kunnen voor kiezen om de eindejaarstoelage om te zetten in een theoretisch budget.

Binnen dat theoretisch budget kunnen de personeelsleden andere voordelen kiezen die maatschappelijk verantwoord zijn.

Fietslease is zo'n maatschappelijk verantwoord voordeel.

In het kader van een duurzaam mobiliteitsbeleid en het streven naar een gezond en motiverend personeelsbeleid, wordt fietslease mogelijk voor het personeel van Stad en OCMW Gent. Dit sluit aan bij bestaande initiatieven om milieuvriendelijke vervoermiddelen te stimuleren. Bovendien verhoogt dit de tevredenheid van het personeel en draagt het bij aan een modern werkgeversimago.

De goedkeuring van de wijziging aan de Rechtspositieregeling is nu al nodig zodat het juridisch en technisch kader in het voorjaar van 2026 kan opgezet worden in samenspraak met de gekozen fietsleasemaatschappij.

Het uitwerken van de modaliteiten rond de fietslease zal gebeuren in een fietspolicy die, na de toewijzing aan en in samenspraak met de fietsleasemaatschappij, ter goedkeuring aan de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn zal voorgelegd worden. Deze fietspolicy zal als bijlage toegevoegd worden aan de Rechtspositieregeling.

In het najaar van 2026 zal een informatiecampagne opgestart worden zodat de personeelsleden goed geïnformeerd een keuze kunnen maken om al dan niet in te stappen in de fietslease. De bedoeling is om begin januari 2027 de eerste leasefietsen te laten rijden.

Lijnkaarten voor het woon-werkverkeer

Artikel 214 van de RPR Stad en OCMW Gent bepaalt dat bij gebruik van het openbaar vervoer, georganiseerd door De Lijn, het personeelslid recht heeft op een abonnement via de derdebetalersregeling of maximaal vier lijnkaarten per jaar.

In 2025 hebben personeelsleden nog een laatste keer recht op 1 gratis lijnkaart. Door de besparingsmaatregelen wordt de verdeling van gratis lijnkaarten geschrapt vanaf 1 januari 2026. Personeelsleden die voor hun woon-werkverkeer gebruik maken van de bus of tram kunnen hiervoor wel nog een abonnement aanvragen via de derdebetalersregeling.

Vereffening Opera voor Vlaanderen (O.V.V.)

De intercommunale Opera voor Vlaanderen werd ontbonden en in vereffening gesteld op 4 juli 1988. De personeelsproblematiek werd geregeld in een protocol van 3 mei 1989, gewaarborgd door de toenmalige Vlaamse Executieve.

In zitting van 28 november 1988 keurde de gemeenteraad de modaliteiten goed tot overname van de bruto-loonlast van 13 personeelsleden van de intercommunale Opera voor Vlaanderen in vereffening, onder beding dat de betrokken personeelsleden ter beschikking worden gesteld van de Stad voor het vervullen van opdrachten tot wanneer zij, op welke wijze ook, hun hoedanigheid van personeelslid van de Opera voor Vlaanderen in vereffening verliezen.

Aangezien een definitieve afsluiting van de vereffening pas mogelijk is wanneer de rechten en verplichtingen van zowel het nog actieve personeel van de Opera voor Vlaanderen als het gepensioneerd personeel gewaarborgd zijn, diende gewacht te worden tot aan deze voorwaarden was voldaan.

De overdracht van deze rechten en verplichtingen – zowel met betrekking tot het actieve personeel als tot de pensioenverplichtingen ten aanzien van het voormalige personeel – aan één van de steden die aandeelhouder zijn van de O.V.V., werd beschouwd als de enige haalbare oplossing om de lopende vereffening af te ronden.

Nu de stad zich ertoe heeft verbonden om vanaf de datum waarop de overeenkomst met betrekking tot de definitieve vereffening van de Opera voor Vlaanderen in werking treedt deze rechten en verplichtingen over te nemen, kan de vereffening definitief worden afgesloten.

Om de nodige rechten en verplichtingen van het in dienst zijnde personeel bij de Opera voor Vlaanderen in vereffening te waarborgen en de overdracht van het betrokken personeel mogelijk te maken, dient de rechtspositieregeling vooraf nog te worden gewijzigd. Zo wordt, conform artikel 425 van het Decreet over het lokaal bestuur, in overgangsbepaling opgenomen dat de overgenomen personeelsleden o.a. hun graad, salarisschaal, loopbaan en verdere geldelijke rechten behouden.

Duurtijd wervingsreserves tewerkstellingsmaatregelen

Personeelsleden die kunnen aangesteld worden in het kader van tewerkstellingsmaatregelen moeten bij de aanstelling beschikken over een advies individueel maatwerk van de VDAB. Aangezien dit vaak pas wordt aangevraagd na het doorlopen van de selectieprocedure en geruime tijd in beslag neemt, wordt vastgesteld dat de huidige duur van de wervingsreserves van drie maanden te kort is. Er wordt dan ook voorgesteld om deze duurtijd aan te passen van drie naar zes maanden.

Redactionele wijziging

Voor de duidelijkheid wordt in de RPR Stad en OCMW Gent opgenomen dat de algemeen directeur de evaluatieformulieren vastlegt.

Bijgevoegde bijlage(n):

- Terbeschikkingstelling personeel Opera aan Stad.pdf

Voorstel

Legt aan de raad voor maatschappelijk welzijn voor ter beslissing:

Artikel 1:

Keurt goed de volgende wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent die op 1 januari 2026 in werking treden:

* In artikel 23 wordt §2, a) gewijzigd als volgt: 'De wervingsreserves aangelegd in het kader van tewerkstellingsmaatregelen worden principieel aangelegd voor zes maanden en kunnen eenmaal verlengd worden met zes maanden.'

* Artikel 49 wordt gewijzigd als volgt:

"§ 1. De evaluatieformulieren worden door de algemeen directeur vastgelegd.

§ 2. Alle documenten die verband houden met het functioneren moeten voor kennisname aan de medewerker (m/v/x) worden overgemaakt.

§ 3. Als de medewerker (m/v/x) weigert om de opgemaakte documenten te tekenen of afwezig is op een gesprek, wordt daarvan melding gemaakt door de leidinggevende. Bij afwezigheid van de medewerker (m/v/x) worden de opgemaakte documenten toegevoegd aan het evaluatiedossier en aangetekend verstuurd naar de medewerker (m/v/x) ter kennisname."

* Tussen artikel 177 en artikel 178 wordt een nieuw artikel 177bis toegevoegd als volgt:

'De eindejaarstoelage kan op vraag van het personeelslid geheel of gedeeltelijk worden omgezet in een theoretisch budget dat kan ingezet worden binnen het fietsleaseplan, zoals nader bepaald in de bijlage "Fietspolicy" bij deze rechtspositieregeling. Het personeelslid maakt deze keuze op het moment dat er nog geen verworven rechten op die eindejaarstoelage bestaan. Wanneer het personeelslid kiest voor een gedeeltelijke omzetting van de eindejaarstoelage, vermindert hierdoor het brutobedrag van de eindejaarstoelage.'

* In artikel 214 wordt de tweede alinea gewijzigd als volgt: 'Bij gebruik van het openbaar vervoer, georganiseerd door De Lijn, wordt aan de medewerker (m/v/x) een abonnement afgeleverd via derdebetalersregeling.'

Artikel 2:

Keurt goed de volgende wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent met als datum van inwerkingtreding, de datum waarop de overeenkomst met betrekking tot de definitieve vereffening van de Opera voor Vlaanderen in werking treedt:

* Na artikel 399 worden de artikels 400 en 401 toegevoegd, luidend als volgt:

Artikel 400

De vanuit de Opera voor Vlaanderen in vereffening overgenomen personeelsleden genieten de volgende garanties:

1° het behoud van de hoedanigheid;

2° het behoud van de graad;

3° het behoud van de administratieve en geldelijke anciënniteit;

4° het behoud van het salaris of wachtgeld op de datum van de overname;

5° het behoud van de loopbaan;

6° het behoud van de toelagen en vergoedingen waarop het personeelslid op de datum van de overname op reglementaire basis recht heeft, als de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en als aan die voorwaarden blijft voldaan

Artikel 401

De in de onderstaande 1ste kolom opgenomen graad en salarisschaal van het in artikel 400 bedoelde overgenomen personeel van de Opera voor Vlaanderen in vereffening (OVV), wordt ingedeeld in de in de tweede kolom vermelde stedelijke rang:

Graad en salarisschaal OVV personeel	Overeenkomstige stedelijke rang
Machinist D 1.2.3	Dv
Electricien D 1.2.3	Dv

"

* In bijlage BIJLAGE 3. Transitioire salarisschalen wordt de volgende salarisschaal D 1.2.3 toegevoegd:

	D 1.2.3 (OVV)
Minimum	15.910
Maximum	21.520
Verhogingen	1/1 x 260 1/1 x 250 1/1 x 260 3/3 x 510 1/3 x 460 2/3 x 510 1/3 x 910 1/3 x 920
0	15.910
1	16.170
2	16.420
3	16.680
4	16.680
5	16.680
6	17.190
7	17.190
8	17.190
9	17.700
10	17.700

11	17.700
12	18.210
13	18.210
14	18.210
15	18.670
16	18.670
17	18.670
18	19.180
19	19.180
20	19.180
21	19.690
22	19.690
23	19.690
24	20.600
25	20.600
26	20.600
27	21.520