gemeente & ocmw Zoersel
administratief centrum
Handelslei 167, 2980 Zoersel
03 2980 0 00
gemeente@zoersel.be
www.zoersel.be

uittreksel uit de notulen

raad voor maatschappelijk welzijn van 22 september 2026

aanwezig

voorzitter	Lukas Kint
voorzitter vast bureau	Katrien Schryvers
leden vast bureau	Danny Van de Velde, Luc Kennis, Karin Verbiest, Jan De Prins, Lander Van Steen, Liesbeth Verstreken
raadsleden	Michaël Heyvaert, Marc De Cordt, Wouter Bollansée, Tom Sleeuwaert, Mai Wouters, Luc Joris, Marina Kienen, Tine Van den Bulck, Stephanie Van Dyck, Arne Laurijssen, Yeltser Verheyen, Pieter Van Ginkel, Walda Van Onckelen, Arne Bastiaensen, Kurt Janssens, Niels Geys, Ben Tirions, Steven Van der Auwera
algemeen directeur	Kristof Janssens

nieuwe rechtspositieregeling voor het personeel van gemeente en OCMW - vaststelling

feiten en context

toelichting

De Vlaamse Regering heeft op 20 januari 2023 nieuwe minimale voorwaarden vastgesteld waaraan de plaatselijke rechtspositieregelingen van de lokale en provinciale besturen moeten voldoen. Het vorige kaderbesluit waarbinnen de huidige rechtspositieregeling voor Zoersel werd opgesteld dateerde van 2008. De besturen werken hun lokale rechtspositieregeling opnieuw zelf uit binnen de krijtlijnen van het kaderbesluit van 2023, waarbij de gemeenten beschikken over een grotere mate van autonomie en dus over meer ruimte voor een eigen lokale invulling. Daarnaast worden in de lokale rechtspositieregeling, voor zover relevant, ook andere bepalingen uit hogere regelgeving, zoals de arbeidsovereenkomstenwet of de regeling rond tijdskrediet, verwerkt.

Het nieuwe kaderbesluit bepaalt dat in de rechtspositieregelingen voor het personeel van de lokale besturen minimaal de volgende elementen geregeld worden :

- de selectie en aanwerving van het personeel
- de loopbaan (inclusief de evaluatie, recht op feedback en opvolging)
- de vorming en opleiding
- het ontslag
- het salaris
- de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen
- de verloven en afwezigheden

Op bepaalde personeelscategorieën, bijvoorbeeld tewerkstellingen in het kader van artikel 60§7 van de OCMW-wet, lokale politie, onderwijzend personeel en personeel van de hulpverleningszones, ...is de rechtspositieregeling niet van toepassing. Dat personeel valt onder een andere rechtspositieregeling met andere regels of onder specifieke wetgeving.

Om de vele samenwerkingen met Malle te ondersteunen zodat personeelsleden die voor beide besturen werken of samen worden geworven zoveel mogelijk kunnen rekenen op gelijke arbeidsvoorwaarden werd bij de ontwikkeling van een nieuwe rechtspositieregeling een maximale afstemming van beide nieuwe

rechtspositieregelingen tot doel gesteld. Omdat een nieuwe rechtspositieregeling opstellen een arbeids- en tijdsintensieve opdracht is, werd de nieuwe rechtspositieregeling dan ook volledig samen met Malle uitgewerkt om zo de krachten en inspanningen te bundelen en zo tegelijkertijd te zorgen voor de beoogde afstemming en gelijkschakeling.

Het ontwerp van nieuwe rechtspositieregeling kwam zo tot stand na een lang en intensief voorbereidend traject dat liep van het najaar van 2024 tot nu en bestond uit:

- de voorbereiding van de verschillende onderdelen door werkgroepen per hoofdstuk samengesteld uit medewerkers van de beide personeelsdiensten vertrekkende van het nieuwe BVR, de voorbeeldbepalingen van ABB en de huidige rechtspositieregelingen van beide besturen
- redactievergaderingen met een ambtelijke stuurgroep RPR Malle – Zoersel (afdelingshoofd P&O Zoersel, diensthoofd personeel Malle, financieel directeur Malle en beide algemeen directeurs)
- overlegmomenten van de ambtelijke stuurgroep met een door beide besturen aangewezen externe juridische adviseur gespecialiseerd in de materie van personeelsregelgeving voor lokale overheden
- opeenvolgende ontwerpversies die werden voorgelegd aan beide managementteams en colleges
- beleidsvergaderingen met de ambtelijke stuurgroep, beide burgemeesters en de schepenen van personeel om te komen tot een gevalideerd voorontwerp
- onderhandeling met de representatieve vakorganisaties voor Malle en Zoersel

In gans dit traject werden een aantal leidende principes gevolgd om te komen tot het voorliggende ontwerp:

- zoveel als mogelijk dezelfde rechtspositieregeling delen met gemeente en OCMW Malle om de vele samenwerkingen op het vlak van het integreren van dienstverlening, het delen van personeel en het gezamenlijk aanwerven te ondersteunen zodat personeelsleden van beide besturen samenwerken volgens dezelfde voorwaarden. Daar waar er nu nog geen gelijkschakeling is, wordt bekeken in de komende jaren of dit mogelijk is.
- in budgettair moeilijke tijden een effectief retentiebeleid voeren door de bestaande aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden te behouden en waar mogelijk bepaalde voordelen binnen het strikt financieel kader te verhogen (premie dienstjaren, gevarenpremie, verhoging maaltijdcheques)
- overeenkomstig het ruime kader en de nieuwe inzichten uit het BVR het moderniseren en vereenvoudigen van procedures (functieweging, evaluatieberoepen en selectieprocedures, gronden voor ontslag uit arbeidsrecht integreren, procedure controle-geneeskunde, invoering deeltijdse werkhervatting voor statutaire personeelsleden)
- het aligneren van de lokale RPR op nieuwe regelgeving (BVR RPR 2023 en arbeidsrechtelijk principe rond samenvallen van ziekte en vakantie)

De beperkte budgettaire impact van de verhoging van de maaltijdcheques zal meegenomen worden in de eerstvolgende aanpassing van het meerjarenplan 2026-2031. De aanpassing van premies door middel van uitvoeringsbesluiten van het college zullen na de uitwerking ervan budgettair worden verwerkt.

Het voorliggend ontwerp van rechtspositieregeling is een vernieuwend en evenwichtig geheel geworden wat op instemming kon rekenen van de representatieve vakorganisaties zowel van Malle als van Zoersel. Het ontwerp werd toegelicht in de gemeenteraadscommissie van 15 september 2026. Aan de raad wordt gevraagd de nieuwe RPR als dusdanig goed te keuren.

■ ***juridisch kader***

beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, artikels 171§4, 186 en 195

juridische basis

- wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
- besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen van 20 januari 2023
- besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 21 oktober 2025 tot wijziging van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel
- besluit van de gemeenteraad van 27 augustus 2024 tot vaststelling van het reglement tot aanpassing van de inschaling van bepaalde functies met behoud van de functiehouder
- protocol van akkoord vanuit het onderhandelingscomité met de representatie vakorganisaties voor het personeel van gemeente en OCMW Zoersel van 10 juli 2026
- bespreking ontwerp van rechtspositieregeling in de gemeenteraadscommissie van 15 september 2026

besluit

artikel 1

De nieuwe rechtspositieregeling voor het personeel van gemeente en OCMW Zoersel wordt vastgesteld en integraal als bijlage aan dit besluit gehecht.

artikel 2

De nieuwe rechtspositieregeling treedt op 1 januari 2027 in werking behoudens artikel 19.9 dat in werking treedt op 1 juli 2027.

artikel 3

De rechtspositieregeling zoals laatst gewijzigd door het gemeenteraadsbesluit van 21 december 2021 wordt opgeheven behoudens de overgangsbepalingen in de nieuwe rechtspositieregeling vermeld in de artikelen 69.1 en 69.2

artikel 4

De algemeen directeur wordt gelast met de toelichting en bekendmaking van de nieuwe rechtspositieregeling aan elk personeelslid op wie de regeling van toepassing is en met het beschikbaar stellen van de tekst voor de personeelsleden.

artikel 5

De rechtspositieregeling wordt gepubliceerd als reglement op de gemeentelijke website.

namens de raad voor maatschappelijk welzijn,







Kristof Janssens

algemeen directeur

Lukas Kint

voorzitter