

Raad voor Maatschappelijk Welzijn

Zitting van 18 december 2023

Aanwezig	Anne TROUSSEL, voorzitter Julien GALAND, Veerle COENAERTS, Jan WILLEMS, Khadija BOUDIBA, Caroline TOTARO, Machteld STOFFELS, Guy DU CHAMPS, Jean-Marie RAGOEN, raadsleden Ludo de Vleeschauwer, waarnemend algemeen directeur
Verontschuldigd	Karima SASSI, raadslid
Afwezig	Liliane BAR, raadslid

1. Goedkeuring notulen en zittingsverslag openbare zitting van 20 november 2023

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Enig artikel: De raad keurt de notulen en het zittingsverslag van de openbare vergadering van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 20 november 2023 goed.

2. Data zittingen RMW 2024

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Voorgeschiedenis, feiten, context

Jaarlijks worden de data voor de zittingen van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn vastgelegd. In principe vergadert de raad elke derde maandag van de maand om 20u00.

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Enig artikel: De raad gaat akkoord met onderstaande data van de zittingen in 2024:

- ☐ maandag 15 januari 2024 om 20u00
- ☐ maandag 19 februari 2024 om 20u00
- ☐ maandag 18 maart 2024 om 20u00
- ☐ maandag 15 april 2024 om 20u00
- ☐ maandag 27 mei 2024 om 20u00
- ☐ maandag 17 juni 2024 om 20u00
- ☐ maandag 19 augustus 2024 om 20u00
- ☐ maandag 16 september 2024 om 20u00
- ☐ maandag 21 oktober 2024 om 20u00
- ☐ maandag 18 november 2024 om 20u00
- ☐ maandag 16 december 2024 om 20u00

3. Meerjarenplan 2020-2025 - 5de aanpassing - vaststelling

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Voorgeschiedenis, feiten, context

Minstens één keer per jaar wordt het meerjarenplan aangepast en worden de kredieten voor het volgend boekjaar vastgesteld. Als dat nodig is kunnen daarbij ook de kredieten voor het lopende boekjaar worden aangepast. Bij deze vijfde aanpassing van het meerjarenplan werden een aantal aanpassingen doorgevoerd op de kredieten van 2023. Het merendeel van de aanpassingen slaan evenwel op de kredieten van 2024.

Juridische grond

- het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur;
- het besluit van de Vlaamse Regering van 30 maart 2018 voor de beleids- en beheerscyclus van de lokale besturen;
- het ministerieel besluit van 26 juni 2018 tot vaststelling van de modellen en nadere voorschriften van de beleidsrapporten, rekeningstelsels en de digitale rapportering van de beleids- en beheerscyclus van de lokale besturen;
- de omzendbrief KBBJ/ABB 2020/3 van 18 september 2020 betreffende de aanpassing van de meerjarenplannen 2020-2025 van de lokale besturen volgens de beleids- en beheerscyclus;

Advies

- ☐ Gunstig advies van het MAT d.d. 28/11/2023 met volgende opmerkingen en aandachtspunten:
 - Vraagt aan de interim financieel directeur om zich bij de opmaak van een definitief ontwerp van de 5de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 te vergewissen over de volgende aandachtspunten op basis van schema T2:
 - forse stijging van de exploitatieontvangsten in 2023 in vergelijking met voorgaande boekjaren (+ € 5.300k,-), o.m. verklaard door sterk gestegen fiscale inkomsten vooral uit APB en OOV > check doen op basis van ontvangen ramingen
 - Exploitatie-uitgaven bij bezoldigingen: loonmassa nog niet verwerkt in 2025 en 2026 (wel OK in schema M2). MAT is zich bewust dat de loonmassa die 50% van exploitatie-uitgaven vertegenwoordigt nog niet werd ingelezen in de software wegens nog niet beschikbaar
 - € 2.000k,- bij de ontvangsten (werkingssubsidie gemeente) voorzien vanaf 2022. Quid 2020 en 2021 waar bedrag op 0 staat, is niet consequent met budgettaire uitgaven voor onderwijzend personeel € 2.000k,- die wel (correct) voorzien zijn vanaf 2020 t.e.m. 2026.
- ☐ Gunstig advies van het overlegcomité gemeente-OCMW d.d. 23 november 2023 met de volgende opmerkingen en aandachtspunten:
 - Budget voor de realisatie van een gebouw voor kinderopvang op de zorgsite wordt om boekhoudkundige redenen verschoven van gemeente naar OCMW omdat dit deelproject deel uitmaakt van het geïntegreerd bouwproject op de zorgsite (dienstverlening + assistentiewoningen + bescheiden appartementen) waar het OCMW bouwheer is. Er is géén verschuiving van bevoegdheid inzake kinderopvang,

dit blijft bij de gemeente. De gemeente wil via het bouwteam op de hoogte gehouden worden indien er zich beleidsmatige keuzes opdringen bij de bouw van de kinderkribbe op de zorgsite.

- Investeringsbudget renovatie 10 sociale woningen Boomgaardweg stijgt met 20% en investeringsbudget voor renovatie van assistentiewoningen stijgt zelfs met 50%. Dit is niet gepast op einde van een legislatuur. De open vraag wordt gesteld waarom budgetten niet eerder opgemaakt konden worden op basis van meer accurate ramingen en of het objectief aantoonbaar is dat de delta stijging echt niet te voorzien was.
- Voor de verhoging van het investeringsbudget voor de renovatie van assistentiewoningen (+ € 500k) zal het OCMW zich vergewissen of er effectief nieuwe verwarmingsketels nodig zijn voor de assistentiewoningen Mimosa en of de € 270k overgedragen investeringskredieten (algemene investeringen aan 68 woningen) voor het nieuwe beleid niet in aanmerking kunnen komen (opdat totale investeringsenveloppe voor assistentiewoningen gereduceerd kan worden).
- Algemene opmerking voor gemeente en OCMW: Budgetten zijn soms onrealistisch hoog bij de uitgaven. Er moeten prioriteiten gesteld worden en een objectieve analyse gemaakt of een project dringend is of niet en of er geen projecten zijn die doorgeschoven kunnen worden naar een volgende legislatuur.
- Dienst facility in contact brengen met de duurzaamheidsambtenaar om te zien waar energiebeleid in gebouwen verduurzaamd en verbeterd kan worden voor zover financieel rendabel. Vernieuwing van ketels en verduurzamen van gebouwen moet ook meegenomen worden in functie van de rapportering over het onderschreven LEKP (Lokaal energie en Klimaatactieplan).

Motivering

Bij deze 5de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 werden de diverse jaarbudgetrekeningen nagezien samen met de betrokken budgetverantwoordelijken. Indien nodig werden de ontvangsten- en uitgavenkredieten in meer of in min aangepast. Al de aangebrachte aanpassingen ($\geq \text{€}10.000,00$) die een budgettaire impact hebben zijn terug te vinden in het meerjarenplan dat heden voorligt onder de rubriek motivering van de wijzigingen. De overige aanpassingen die geen budgettaire impact hebben zijn niet opgenomen in de motivering van de wijzigingen. Het gaat om correcties op jaarbudgetrekeningen waar bij de initiële opmaak van het meerjarenplan een verkeerd beleidsveld of algemene rekening werd gebruikt. Het krediet werd enkel verschoven.

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1: De raad voor maatschappelijk welzijn stelt haar deel van de 5de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 vast.

Artikel 2: De raad voor maatschappelijk welzijn keurt unaniem de aanpassing van de strategische nota, de aanpassing van de financiële nota, de aangepaste toelichting, de motivering van de wijzigingen en de documentatie van deze 5de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 goed.

Artikel 3: De 5de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 zal binnen de 10 dagen na de vaststelling worden gepubliceerd op de website van de gemeente met vermelding van de

4. Aanpassing reglement doorgangswoning/crisisopvang

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Voorgeschiedenis, feiten, context

Het opvangen van cliënten in precare situaties behoort tot de kerntaken van het OCMW. Om dit terdege te kunnen uitvoeren is er nood aan een up-to-date reglement en toewijzingsbeleid voor doorgangswoningen/crisisopvang.

Juridische grond

Art. 77-78 DLB

Besluit RMW 20 maart 2023.

Advies

Positief advies Vast Bureau 08/11/2023.

Motivering

In bijlage een nieuw uitgewerkt reglement voor doorgangswoningen/crisisopvang binnen onze gemeente. Vooral paragraaf 2, met betrekking tot de toewijzings-parameters en het bijhorende puntensysteem ter objectivering verdienen extra aandacht.

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Enig artikel : De Raad voor Maatschappelijk Welzijn neemt kennis en gaat akkoord met het nieuw upgedate reglement crisisopvang.

5. Aanpassing personeelsformatie binnen de cluster zorg

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Voorgeschiedenis, feiten, context

De personeelsformatie d.d. 15/03/2005.

Het streeforganogram d.d. 15/5/2019.

Juridische grond

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen

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

Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2022 over een nieuwe functieclassificatie bij lokale besturen en over aangepaste salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren

Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 21 augustus 2023 tot vaststelling van de rechtspositieregeling voor de personeelsleden van het lokaal bestuur Sint-Genesius-Rode

Advies

Deze aanpassing van de formatie wordt ter akkoord voorgelegd aan de vakorganisaties. Bij opmerkingen wordt dit punt opnieuw voorgelegd aan de Raad.

Financiële impact/budget

Functie en graad	Verschil huidige formatie	Jaarsalaris	Meerkost
(hulp)kok D1-D3	-2,5 VTE	-127.522€	/
(hulp)kok C1-C3	2,5 VTE	143.837€	16.315 €
(hulp)kok cat11	2,5 VTE	137.108 €	9.586 €

Dit is een inschatting van de kostprijs op basis van een vergelijking van het gemiddelde van de nultrap van de 1^{ste} schaal en van de eindtrap van de laatste schaal van de corresponderende functionele loopbanen.

Bij de berekening werd geen rekening gehouden met bijkomende voordelen zoals de hospitalisatieverzekering, maaltijd- en ecocheques, 2^{de} pensioenspijler. Bij het interpreteren van deze gegevens kan opgemerkt worden dat de theoretische meerkost bij een salarisschaal overeenkomstig de IFIC-functiecategorie 11 in globa iets lager ligt dan de salarisschaal C1-C2-C3. Dit heeft te maken met het feit dat er een verschil is van +/- 3600€ tussen de hoogste trap in de salarisschaal C3 en de hoogste trap in de salarisschaal overeenkomstig IFIC-functiecategorie 11. Men komt pas in salarisschaal C3 bij 18 jaar schaalanciënniteit. In de praktijk ressorteren de meeste medewerkers in de salarisschaal C1 en C2, waardoor een keuze voor een verloning in een loonschaal C1-C2-C3 financieel meer te overwegen valt dan een salarisschaal overeenkomstig de IFIC-functiecategorie 11.

Motivering

In de loop van 2022 werd de IFIC-functieclassificatie uitgerold voor de personeelsleden van het OCMW die ressorteren onder het VIA-6 akkoord. De te volgen procedure werd vastgelegd binnen de protocollen van 24 november 2021 en het wijzigingsprotocol van 30 maart 2022.

De juridische grondslag werd vastgelegd in het IFIC-besluit van 8 juli 2022.

In de begeleidingscommissie werd bepaald welke functies overeenkomen met een IFIC-functie. Het was ook mogelijk dat er meerdere IFIC-functies konden toegekend worden met een maximum van drie. Indien er geen overeenkomst mogelijk was, was er sprake van een ontbrekende functie.

Elke IFIC-functie komt overeen met een IFIC-functiecategorie. Deze IFIC-functiecategorie vormt het loonbarema.

Er zijn wel een aantal bijzonderheden:

- ☐ Administratieve en directiefuncties vielen buiten de scope;

- De functies van hulpkok en kok konden worden toegewezen, maar de toegekende IFIC-functie categorie werd niet geactiveerd. De huidige Kelchtermans-loonschalen werden behouden.

Voor de bestaande functies binnen het kader van het bestuur Sint-Genesius-Rode werd aan de functie van 'hulpkok', de IFIC-functie van 'kok' toegewezen. De overeenkomstige IFIC-functie categorie 11 werd niet geactiveerd. Hierdoor behouden de titularissen van deze functie de salarisschaal D1-D2-D3.

Het volgende probleem doet zich voor:

De functie van keukenhulp komt overeen met de IFIC-functie van "Keukenmedewerker" in een IFIC-functie categorie 4.

Wanneer we de loonschaal van een IFIC Categorie 4 vergelijken met de salarisschaal D1-D2-D3 bekomt men het volgende (het gaat in de tabellen om niet-geïndexeerde bedragen):

ANC	CAT 4 = keukenmedewerker	D1=(hulp)kok	D2=(hulp)kok	D3=(hulp)kok
0	13652,21	13.300	14.300	15.500
1	13902,71	13.650	14.650	15.850
2	14138,62	13.650	14.650	15.850
3	14360,60	14.000	15.000	16.250
4	14569,14	14.000	15.000	16.250
5	14764,84	14.350	15.400	16.600
6	14948,24	14.350	15.400	16.600
7	15120,01	14.700	15.750	17.000
8	15280,71	14.700	15.750	17.000
9	15430,93	15.000	16.150	17.350
10	15571,28	15.000	16.150	17.350
11	15702,31	15.350	16.500	17.700
12	15824,42	15.350	16.500	17.700
13	15938,28	15.700	16.900	18.100
14	16044,44	15.700	16.900	18.100
15	16143,24	16.050	17.250	18.450
16	16208,58	16.050	17.250	18.450
17	16269,26	16.400	17.650	18.850
18	16325,55	16.400	17.650	18.850
19	16377,79	16.750	18.000	19.200
20	16426,38	16.750	18.000	19.200
21	16471,31	17.100	18.350	19.600
22	16513,08	17.100	18.350	19.600
23	16551,80	17.450	18.750	19.950
24	16587,68	17.450	18.750	19.950
25	16620,99	17.800	19.100	20.350
26	16651,81	17.800	19.100	20.350
27	16680,32	18.300	19.600	20.700
28	16706,88			
29	16731,41			

30	16754,12			
31	16775,13			
32	16794,66			
33	16812,70			
34	16829,46			
35	16844,94			

Dit betekent dat een (hulp)kok in de eerste schaal tot trap 16 een lager salaris heeft dan de keukenmedewerker. Nochtans zijn de eisen en verwachtingen voor de functie van (hulp)kok aanzienlijk hoger.

Het voorstel is daarom om aan de functie van (hulp)kok ofwel de salarisschaal C1-C3 toe te kennen, of om een nieuwe salarisschaal te ontwikkelen overeenkomstig het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 met de IFIC-functiecategorie 11 als basis.

We komen dan uit op volgende salarisschalen:

ANC	D1= (hulp)kok (huidig)	C1=(hulp)kok (voorstel)	CAT11-schaal 1 (voorstel)
0	13.300	13.550	16.030,79
1	13.650	14.150	16.367,38
2	13.650	14.150	16.685,39
3	14.000	14.750	16.985,22
4	14.000	14.750	17.267,55
5	14.350	15.300	17.532,92
6	14.350	15.300	17.782,27
7	14.700	15.900	18.016,22
8	14.700	15.900	18.235,43
9	15.000	16.500	18.440,66
10	15.000	16.500	18.632,71
11	15.350	17.100	18.812,12
12	15.350	17.100	18.979,70
13	15.700	17.700	
14	15.700	17.700	
15	16.050	18.300	
16	16.050	18.300	
17	16.400	18.900	
18	16.400	18.900	
19	16.750	19.500	
20	16.750	19.500	
21	17.100	20.100	
22	17.100	20.100	
23	17.450	20.650	
24	17.450	20.650	
25	17.800	21.250	
26	17.800	21.250	

27	18.300	21.950	
ANC	D2= (hulp)kok (huidig)	C2=(hulp)kok (voorstel)	CAT11-schaal 2 (voorstel)
0	14.300	14.250	19.136,07
1	14.650	14.800	19.281,90
2	14.650	14.800	19417,86
3	15.000	15.400	19520,37
4	15.000	15.400	19615,72
5	15.400	16.000	19704,31
6	15.400	16.000	19786,62
7	15.750	16.600	19863,12
8	15.750	16.600	19934,07
9	16.150	17.200	20000,09
10	16.150	17.200	20061,25
11	16.500	17.800	20117,94
12	16.500	17.800	20170,65
13	16.900	18.400	
14	16.900	18.400	
15	17.250	19.000	
16	17.250	19.000	
17	17.650	19.600	
18	17.650	19.600	
19	18.000	20.200	
20	18.000	20.200	
21	18.350	20.750	
22	18.350	20.750	
23	18.750	21.350	
24	18.750	21.350	
25	19.100	21.950	
26	19.100	21.950	
27	19.600	22.800	
ANC	D3= (hulp)kok (huidig)	C3=(hulp)kok (voorstel)	CAT11-schaal 3 (voorstel)
0	15.500	15.900	20.219,51
1	15.850	16.550	20.264,78
2	15.850	16.550	20.306,68
3	16.250	17.150	20.345,67
4	16.250	17.150	20.381,69
5	16.600	17.750	20.415,14
6	16.600	17.750	20.446,02
7	17.000	18.400	20.474,74

8	17.000	18.400	20.501,30
9	17.350	19.000	20.525,89
10	17.350	19.000	20.219,51
11	17.700	19.650	20.264,78
12	17.700	19.650	20.306,68
13	18.100	20.250	
14	18.100	20.250	
15	18.450	20.850	
16	18.450	20.850	
17	18.850	21.500	
18	18.850	21.500	
19	19.200	22.100	
20	19.200	22.100	
21	19.600	22.750	
22	19.600	22.750	
23	19.950	23.350	
24	19.950	23.350	
25	20.350	23.950	
26	20.350	23.950	
27	20.700	24.800	

Er wordt voorgesteld om aan de functie van (hulp)kok de salarisschaal C1-C2-C3 toe te kennen. Op die manier wordt de negatieve loonspanning tussen de functie van keukenmedewerker en (hulp)kok weggewerkt.

De RPR dient niet te worden aangepast. De huidige titularissen van de functie van (hulp)kok worden uitgenodigd om deel te nemen aan een bevorderingsexamen om de nieuwe salarisschaal toegekend te krijgen.

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1: Aan de functie van (hulp)kok wordt de functionele loopbaan in rang Cv toegekend. Op die manier wordt de negatieve loonspanning tussen de huidige functie van keukenmedewerker en (hulp)kok weggewerkt.

Artikel 2: De huidige functiehouders van de functie van (hulp)kok worden uitgenodigd om deel te nemen aan een bevorderingsexamen. Indien zij niet slagen behouden zij de huidige functionele loopbaan.

6. Bezoekersreglement WZC

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Voorgeschiedenis, feiten, context

In het kader van correcte en veilige handhaving op de site zorg is een bezoekersreglement voor al de bezoekers noodzakelijk. Momenteel zijn er enkel bezoeksafspraken binnen het contractueel kader met de bewoner. De gebouwen zijn op zich publiek toegankelijk. Dit betekent dat er geen grondslag is om ongewenst bezoek te weren. Om het personeel hierbij

te ondersteunen en een duidelijke grondslag te hebben wordt een bezoekersreglement opgesteld.

Dit reglement is van toepassing voor bezoek in het woonzorgcentrum en ligt in lijn met de interne afsprakennota. De bezoeken zijn een richtlijn en er kan van afgeweken worden indien nodig (de facto is er bijvoorbeeld toelating wanneer iemand na 20u aanbelt en de deur wordt geopend).

Het reglement wordt uitgehangen in het Nederlands en in het Frans.

Juridische grond

Art. 77-78 Decreet Lokaal Bestuur

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Enig artikel: Keurt het bezoekersreglement voor woonzorgcentrum De Groene Linde goed.

7. Varia en mededelingen

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Voorgeschiedenis, feiten, context

nihil

Besluit:

nihil

Aldus gedaan en beraadslaagd in vergadering datum als supra.

De waarnemend algemeen
directeur,

Ludo de Vleeschauwer

De voorzitter,

Anne TROUSSEL