

UITTREKSEL UIT HET VERSLAG VAN DE RAAD VAN BESTUUR OP 23 JANUARI 2024

Aanwezig:

- Nathalie Vervaecke, Charlotte De Backer, Kristof Cornelis, Frank Jongbloet, Erna Crombez, Dieter Debacker, Alain Lynneel, Kristien Vanmullem, Noël Cordier, Conny Dierendonck, Henk Dierendonck, Francine Ampe-Duron, Gino Dumon, Roland Blomme, leden;
- Vicky Dereere, Andy Versyck, leden met raadgevende stem;
- Hendrik Huys, directeur en Vicky Handsaeme, stafmedewerker administratie.

Afwezig:

Steven Nagels, voorzitter, Sofie Sanders, lid met raadgevende stem.

Mevrouw Francine Ampe-Duron, voorzitter, opent de vergadering om 18.00 uur.

3.3 Personeelsstatuut – actualisering – voorstel BOC – goedkeuring

Verwijzingen en juridische grond

- Het personeelsstatuut.

Feiten, context en argumentatie

De directeur stelt voor om het personeelsstatuut te actualiseren.

Voor het geldelijk statuut worden de volgende aanpassingen voorgesteld:

- Het woord "Directiecomité" wordt overal geschrapt:
 - Artikel I 2 3°: definitie van "Directiecomité" wordt geschrapt;
 - Artikel II 24 §3: deeltijdse prestaties ingevolge ziekte: voorstel: goedkeuring door '**directeur**' i.p.v. door '**Directiecomité**';
 - Artikel II 29 §3: vervroegde uitdiensttreding: voorstel: aanvraag moet gebeuren bij **directeur i.p.v. bij Directiecomité**.
- Het woord "containerpark" wordt overal geschrapt:
 - Artikel II 12: vergoeding zaterdagprestaties: IVOO heeft geen personeel meer op het containerpark.
- Overgangsbepalingen worden geschrapt:
 - Artikel II 22 i.v.m. eindejaarspremie: de bepalingen van vóór 2010 worden geschrapt.
- Artikel II 25 Maaltijdcheques: volgende tekst geschrapt: De werknemer krijgt gratis een kaart ter beschikking. ~~Hij verbindt zich ertoe deze in goede staat te bewaren en terug te geven aan de werkgever indien de arbeidsovereenkomst om welke reden dan ook beëindigd wordt.~~
~~De werknemer kan de drager niettemin bewaren tot aan de vervaldatum van de maaltijdcheques die nog ter beschikking zijn op zijn maaltijdchequerekening.~~

Voor het administratief statuut worden de volgende aanpassingen voorgesteld:

- Het woord "Directiecomité" wordt overal geschrapt:
 - Artikel I 2 4°: definitie van Directiecomité wordt geschrapt

- Artikel I 2 5°: De aanstellende overheid is:
 - a. **Voor de directeur en niveau A en niveau B:** de Raad van Bestuur;
 - b. **Voor de overige personeelsleden:** ~~het directiecomité, de directeur.~~
- Artikel II 2: Indien het getuigschrift een veroordeling vermeldt, voegt de kandidaat een afschrift van het vonnis of het arrest en desgewenst een verklarende nota bij. **Het Directiecomité De Raad van Bestuur** doet uitspraak wanneer het getuigschrift een veroordeling vermeldt en zijn uitspraak is niet vatbaar voor beroep
- Artikel II 2 ter: § 1 Wanneer de titularis van een leidinggevende functie tijdelijk of definitief vacant is, kan **de Raad van Bestuur het Directiecomité** beslissen om een aangepaste weddenschaal toe te kennen aan het personeelslid dat zijn functie geheel of gedeeltelijk overneemt.
- Artikel II 6: ~~De Raad van Bestuur~~ **De directeur** organiseert de aanwervingsexamens rekening houdend met de bepalingen van de Rechtspositieregeling. Hiertoe kan zij een beroep doen op een selectiebureau en/of andere externe deskundigen.
- Artikel VI 3 §4: De evaluatoren worden nominatief aangeduid door **de directeur het Directiecomité** na voorafgaandelijke onderhandeling in het Bijzonder Overlegcomité.
- Artikel VI 5 §2 mag worden geschrapt aangezien dit niet meer van toepassing is: **§2 Uiterlijk zes maanden (12 maanden voor A-niveau) na de aanwerving wordt het personeelslid geëvalueerd met het oog op het verkrijgen van 48 maanden geldelijke forfaitaire anciënniteit.**
- Artikel VI 8 i.v.m. procedurevoorschriften voor evaluatie:
 - §9
 - Het beroep is opschortend.
Het beroepsschrift wordt aangetekend verstuurd of tegen ontvangstbewijs ingediend bij de voorzitter van **de Raad van Bestuur het Directiecomité.**
 - §10
 - Uiterlijk 6 weken na het afsluiten van de evaluatieperiode wordt ten behoeve van **de Raad van Bestuur het Directiecomité** een overzicht opgesteld met alle personeelsleden en hun eindbeoordeling.
- Artikel VI 9 i.v.m. beroep tegen evaluatie:
 - §1
 - Het personeelslid dat er niet mee kan instemmen dat zijn beschrijvend evaluatieverslag wordt besloten met de vermelding “ongunstig” kan de zaak binnen de dertig kalenderdagen na het ondertekenen voor ontvangst of het aangetekend opzenden van het verslag aanhangig maken bij **de Raad van Bestuur het Directiecomité** hetzij bij aangetekend schrijven hetzij bij gewone brief voor ontvangst getekend door de directeur of de stafmedewerker administratie.
Het beroep zal de redenen waarom beroep wordt aangetekend omschrijven.
 - §2
 - **Het Directiecomité De Raad van Bestuur** zal de betrokken evaluatoren en de geëvalueerde horen en om uitleg vragen. Het personeelslid kan zich daarbij laten bijstaan door een raadsman naar keuze.
 - §3
 - Binnen de zestig kalenderdagen na ontvangst van het beroepsschrift neemt **de Raad van Bestuur het Directiecomité** een definitieve beslissing over het al dan niet toekennen van de vermelding “ongunstig”. Het als evaluator betrokken personeelslid neemt in voorkomend geval niet aan de beraadslaging deel. **Indien het Directiecomité de Raad van Bestuur** geen uitspraak doet binnen de gestelde termijn, wordt de evaluatie geacht gunstig te zijn.
- Artikel VI 10
 - §1

- Indien de einduitspraak van de geëvalueerde “gunstig” is, heeft de betrokkene recht op doorstroming in de functionele loopbaan en recht op promotiemogelijkheden.
~~Voor alle indiensttredingen vanaf 01.04.2005 heeft een positieve evaluatie na een periode van 6 maanden (12 maanden voor A-niveau) een versnelling van de geldelijke loopbaan met 4 jaar geldelijke anciënniteit als gevolg (vanaf de maand volgend op het einde van de die periode van 6 maanden (12 maanden voor A-niveau) en ten vroegste vanaf november 2008).~~
- Artikel VII
- Schrapen hoofdstuk VII i.v.m. delegatie van dringend ontslag naar het Directiecomité (bevoegdheid blijft bij RVB; RVB kan dan delegeren geval per geval)

Voor het arbeidsreglement worden de volgende aanpassingen voorgesteld:

- **Artikel 7 aanpassen aan nieuwe wetgeving i.v.m. ziek tijdens verlof:**

“De medewerker die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt (wegens ziekte of ongeval privéleven), bezorgt zo snel mogelijk een geneeskundig getuigschrift aan de dienst administratie *(in elk geval binnen de 48 uren, behoudens overmacht)*.

Het arbeidsongeschiktheidsattest vermeldt de duur van de arbeidsongeschiktheid, en of de medewerker zich met het oog op controle mag verplaatsen.

De medewerker die zich niet op zijn thuisadres bevindt, brengt de dienst administratie onmiddellijk op de hoogte van zijn verblijfadres met het oog op een eventuele controle op de arbeidsongeschiktheid.

Uiterlijk op het moment dat de medewerker zijn geneeskundig attest bezorgt, geeft hij aan of hij gebruik wenst te maken van zijn recht om zijn vakantie te verlengen na afloop van zijn arbeidsongeschiktheid. *Deze verlenging kan geweigerd worden indien dit niet verenigbaar is met de noodwendigheden van de dienst.*

De medewerker behoudt in elk geval het recht op zijn door arbeidsongeschiktheid niet opgenomen vakantiedagen en kan het saldo in voorkomend geval en binnen wettelijke voorwaarden opnemen binnen 24 maanden na het einde van het vakantiejaar.

Bovenstaande geldt enkel voor het wettelijk verlof. Dit kan dus enkel toegepast worden voor maximaal 20 verlofdagen per jaar (indien werknemer voltijds werkt; pro rata indien werknemer deeltijds werkt).”
- containerpark wordt geschrapt want is niet meer van toepassing:
 - Artikel 9: i.v.m. toekenning van inhaalrust voor zaterdagwerk
 - Artikel 10: i.v.m. planning van afwezigheden voor het containerpark
 - Artikel 13: i.v.m. organisatie van productie en onderhoud voor het containerpark
- Artikel 16 omstandigheidsverlof:
 - oude regeling i.v.m. vaderschapsverlof geschrapt en is aangepast aan recente wetgeving (sinds 2023: 20 dagen vaderschapsverlof i.p.v. 15)
 - In uitzonderlijke gevallen kan een personeelslid dienstvrijstelling vragen aan het **Directiecomité directeur** voor de duur van medische onderzoeken die niet buiten de diensturen kunnen plaatshebben.
 - §5 Het betrokken personeelslid kan tegen de weigering van onbetaald verlof bezwaar indienen bij ~~het Directiecomité de Raad van Bestuur~~ en kan verzoeken om gehoord te worden
- Artikel 17 :
 - toevoeging tekst in bold omdat we beroep doen op afwijking in de wet:
 - Elke arbeidsongeschiktheid, zelfs van één dag (**zie artikel 2 van de wet van 30 oktober 2022 houdende diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid m.b.t. de mogelijke afwijking voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers**), dient verantwoord door een geneeskundig getuigschrift of doktersattest, dat zo spoedig mogelijk, en in elk geval binnen de 48 uren moet overgemaakt worden aan de werkgever.
 - Toevoegen §2 inzake moederschapsbescherming:
 - Indien een werknemer zwanger is dient zij zo vlug mogelijk haar rechtstreeks leidinggevende te verwittigen door het afgeven van het zwangerschapsattest met de vermoedelijke bevallingsdatum. Dit mag per e-mail of persoonlijk.

- De rechtstreeks leidinggevende verwittigt van zodra mogelijk de preventieadviseur, de dienst administratie en de directeur. De preventieadviseur verwittigt zodra mogelijk de arbeidsgeneesheer. De preventieadviseur verwittigt de betrokken werkneemster indien deze naar de arbeidsgeneesheer op controle moet (persoonlijk of telefonisch of per e-mail). Wanneer de werkneemster borstvoeding wenst te geven verwittigt ze de dienst administratie of de preventieadviseur zodanig dat deze indien nodig een afspraak met de arbeidsgeneesheer kan vastleggen. De preventieadviseur verwittigt de betrokken werkneemster indien deze naar de arbeidsgeneesheer op controle moet (persoonlijk of telefonisch of per e-mail). Van zodra de werkgever op de hoogte gesteld is van de zwangerschap, geldt de moederschapsbescherming waaronder ontslagbescherming en verwijdering uit bepaalde beroepsrisico's die invloed kunnen hebben op het nog ongebooren kind. De werkneemster heeft er dus belang bij zijn werkgever zo snel mogelijk op de hoogte te brengen van zodra er een bevestigde zwangerschap is.
- Er is een bijlage inzake de procedure m.b.t. de Moederschapsbescherming onderaan aan dit arbeidsreglement toegevoegd.
- Artikel 27 : vervangen van het woord "Directiecomité":
Het contract kan door de werkgever onmiddellijk, zonder opzegging noch vergoeding, verbroken worden wegens de ernstige tekortkomingen: ...
- Naargelang de ernst van de feiten kan **de Raad van Bestuur het directiecomité** volgende sancties opleggen voor de punten vermeld onder Artikel 24 punt 2:
 - schriftelijke verwittiging;
 - aanpassing van de appreciatiefactor voor de functioneringstoelage;
 - betalen schadevergoeding bij bewust of herhaaldelijke toebrengen van schade;
 - schorsing met inhouding van wedde gedurende maximaal 2 maanden;
 - ontslag;
 - ontslag om dringende redenen.
- "Adhesia" wordt overal vervangen door "Mensura"
- Er wordt een bijlage i.v.m. moederschapsbescherming toegevoegd (de toe te voegen tekst is afkomstig van Mensura)
- Wijziging contract: mits voorlegging van een ~~vooreensluitend verklaard afschrift~~ **kopie** van uw diploma:

Deze voorstellen zullen ook ter goedkeuring voorgelegd worden aan het BOC.

Stemmen

De Raad van Bestuur beslist bij eenparigheid van stemmen.

Besluit

De Raad van Bestuur keurt de bovenstaande aanpassingen aan het personeelsstatuut goed en besluit deze aanpassingen ter goedkeuring voor te leggen aan het BOC.

Voor eensluidend afschrift
Namens de Raad van Bestuur,

Vicky Handsaeme
Stafmedewerker administratie