
Aanwezig: Luc Decrick, Voorzitter
Peter Van Cutsem, Burgemeester
Kristof De Cuyper, Hanneke Agneessens, Suzanne De Cort, Schepenen
Eddy Timmermans, Greta Cochez, Rudi Seghers, Patrick Vanbellinghen, Saskia Beeckmans, Marleen Pollé, Sander Geerts, Lotte Van Cutsem, Johan Peetroons, Frieda Moriau, Raadsleden
Leen Deneyer, Algemeen directeur

Verontschuldigd: /

Afwezig: /

In openbare zitting vergaderd,

Betreft: Rechtspositieregeling gemeente- en OCMW-personeel - Aanpassing. Beslissing

Aanleiding

De rechtspositieregeling, goedgekeurd op 23/09/2025, dient gewijzigd te worden. Vanaf 2026 treden meerdere wijzigingen van het BVR RPR 2023 in werking, deels versterkt door het vijfde wijzigingsbesluit, deels door de vernietiging van het tweede wijzigingsbesluit (W2). Daarnaast is er een sectoraal akkoord, nieuwe regels rond ziekte en re-integratie, mantelzorgverlof en arbeidsduur/opzeg. Een aantal bepalingen zijn rechtstreeks afdwingbaar, maar voor meerdere onderdelen moet het bestuur expliciet beleidskeuzes maken en deze verankeren in de lokale RPR en het arbeidsreglement.

Regelgeving

Het decreet lokaal bestuur

De programmawet van 18 juli 2025

De wet van 22 maart houdende diverse maatregelen ten gunste van de mantelzorgers

Het Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2021 houdende uitvoering van artikel 100ter, § 3, tweede lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen met betrekking tot de verlenging en flexibilisering van het mantelzorgverlof

Het 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

Het besluit van de Vlaamse Regering van 23 januari 2026 tot wijziging van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling en de tuchtprocedure van het personeel van de lokale en provinciale besturen Het arrest nr. 265.833 van 25 februari 2026 van de raad van state houdende de gedeeltelijke vernietiging van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2027 tot wijziging van (...) het besluit van de Vlaamse Regering van 23 januari 2026 tot wijziging van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling en de tuchtprocedure van het personeel van de lokale en provinciale besturen

Het sectoraal akkoord van 30 maart 2026 voor het personeel van de lokale besturen 2026-2031

De gemeenteraad dd.23.09.2025 houdende de goedkeuring van de gecoördineerde rechtspositieregeling

Feiten en context

Wijzigingen RPR 2026

Artikelsgewijs (wijzigingen staan in het geel in het ontwerp)

- ☐ Artikel 8: vacature en aanwervingsprocedure niet discriminerend en genderneutraal (toepassing W5)
- ☐ Artikel 12: selectieprocedure niet discriminerend en genderneutraal (toepassing W5)
- ☐ Artikel 17: meer flexibiliteit bij organisatie preselectie
- ☐ Artikel 34: definitie personen met een arbeidshandicap uitgebreid (toepassing W5)
- ☐ Artikel 145-147: herplaatsing om medische redenen
- ☐ Artikel 162: aanpassing gelijkgestelde periodes voor bepaling geldelijke anciënniteit (toepassing W5)

- Artikel 163-166: aanpassing voorgaande diensten voor bepaling geldelijke anciënniteit (toepassing W5)
- Artikel 185-188: aanpassing berekeningswijze eindejaarstoelage (toepassing W5)
- Artikel 206: verhoging maaltijdcheques (toepassing SA 2026-2031)
- Artikel 230: aanpassing berekening ziektekrediet (toepassing W5)
- Artikel 233: aanpassing deeltijds hervatten na ziekte (toepassing W5 + naar aanleiding van vernietiging W2 door de RVS)
- Artikel 236-239: aanpassing berekening wachtgeld dispo wegens ziekte (toepassing W5)
- Artikel 246: omstandigheidsverlof (toepassing W5)
- Artikel 265: uitbreiding ouderschapsverlof voor pleegouders (programmawet 18 juli 2025)
- Artikel 278bis: aanpassing mantelzorgverlof (toepassing Wet van 22 maart diverse maatregelen mantelzorgers)

Samenvatting van de wijzigingen:

- Artikel 8 – Vacatures en aanwervingsprocedures: Vacatures en functiebenamingen moeten voortaan genderneutraal zijn. Daarnaast moet de volledige aanwervingsprocedure op een niet-discriminerende manier verlopen, met respect voor het principe van gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk.
- Artikel 12 – Selectieprocedure Ook de selectieprocedure zelf wordt expliciet genderneutraal en niet-discriminerend georganiseerd. Hiermee wordt de gelijke behandeling van alle kandidaten verder verankerd.
- Artikel 17 – Preselectie Het bestuur krijgt meer flexibiliteit bij het organiseren van een preselectie. Zo kan gemotiveerd worden afgeweken van de standaarddrempels van 30 kandidaten en de beperking tot de 15 best gerangschikte personen.
- Artikel 34 – Personen met een arbeidshandicap De definitie van personen met een arbeidshandicap wordt aanzienlijk uitgebreid. Ook personen met een chronische ziekte en verschillende andere erkende vormen van arbeidsbeperking worden voortaan mee opgenomen.
- Artikelen 145-147 – Herplaatsing om medische redenen Er wordt een duidelijke regeling ingevoerd voor personeelsleden die om medische redenen hun oorspronkelijke functie niet meer kunnen uitoefenen. Zij kunnen, na advies van de preventieadviseur-arbeidsarts, worden herplaatst in een passende functie van dezelfde of een lagere graad, met bescherming van hun loonvoorwaarden.
- Artikel 162 – Geldelijke anciënniteit De lijst van afwezigheden die meetellen voor de geldelijke anciënniteit wordt uitgebreid. Onder andere ouderschapsverlof, mantelzorgverlof, zorgkrediet, adoptie- en pleegouderverlof worden voortaan expliciet gelijkgesteld.
- Artikelen 163-166 – Voorgaande diensten De regels voor de erkenning van eerdere werkervaring worden vereenvoudigd en verruimd. Relevante ervaring bij overheden, in de privésector of als zelfstandige wordt voortaan op een uniforme manier gevaloriseerd voor de geldelijke anciënniteit.
- Artikelen 185-188 – Eindejaarstoelage De berekeningswijze van de eindejaarstoelage wordt aangepast en verduidelijkt. Meer afwezigheidsperiodes worden gelijkgesteld voor de berekening van de toelage, zodat personeelsleden tijdens bepaalde verlofstelsels hun rechten beter behouden.
- Artikel 206 – Maaltijdcheques De werkgeversbijdrage voor maaltijdcheques wordt verhoogd overeenkomstig het sectoraal akkoord 2026-2031: vanaf 1 januari 2027: € 7,90 - vanaf 1 januari 2029: € 8,90 De persoonlijke bijdrage van de werknemer blijft € 1,10.
- Artikel 230 – Ziektekrediet De berekening van het ziektekrediet wordt aangepast. Bijkomende afwezigheden worden gelijkgesteld voor de opbouw van ziektekrediet en de regeling wordt afgestemd op de nieuwe Vlaamse rechtspositieregeling.
- Artikel 233 – Deeltijdse werkhervatting na ziekte De regels rond deeltijdse werkhervatting worden geactualiseerd. De procedure wordt verduidelijkt, met meer aandacht voor re-integratie, medische begeleiding en de financiële gevolgen tijdens de hervattingsperiode.
- Artikelen 236-239 – Wachtgeld bij disponibiliteit wegens ziekte De berekening van het wachtgeld wordt aangepast aan de nieuwe Vlaamse regelgeving. Er wordt duidelijker omschreven hoe het wachtgeld wordt berekend wanneer het ziektekrediet uitgeput is.
- Artikel 246 – Omstandigheidsverlof De regeling wordt geactualiseerd en uitgebreid. Onder meer de moderne regels rond geboorteverlof, zwangerschapsverlies en diverse familiale gebeurtenissen worden opgenomen of verduidelijkt.

- Artikel 265 – Ouderschapsverlof voor pleegouders Pleegouders krijgen uitgebreidere rechten op ouderschapsverlof. De regeling wordt aangepast aan de programmawet van 18 juli 2025, waardoor langdurige pleegouders meer mogelijkheden krijgen om ouderschapsverlof op te nemen.
- Artikel 278bis – Mantelzorgverlof De bepalingen rond mantelzorgverlof worden aangepast aan de wetgeving voor mantelzorgers. De voorwaarden, maximale duur en modaliteiten voor erkende mantelzorgers worden verduidelijkt en verruimd.

Gunstig advies van het managementteam dd.21/05/2026.

De rechtspositieregeling werd op 01.09.2026 voorgelegd aan het HOC/BOC, adviezen in bijlage.

De rechtspositieregeling werd op 10.08.2026 voorgelegd aan het vast bureau.

Financieel Advies/visum

De verhoging van de maaltijdcheques met 1€ is een meerkost van ongeveer 7.700euro per jaar

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT

Artikel 1: De OCMW-raad keurt de gecoördineerde versie van de rechtspositieregeling gemeente- en OCMW-personeel in bijlage goed (RPR-20260922-gecoördineerde versie RPR).

Artikel 2: De wijzigingen aan de rechtspositieregeling worden kenbaar gemaakt aan de personeelsleden en het besluit aan de toezichthoudende overheid.

Namens de Raad,

(g) Leen Deneyer
Algemeen directeur

(g) Luc Decrick
Voorzitter

Voor eensluidend afschrift,

Leen Deneyer
Algemeen directeur
#\$ondertekening1\$#

Luc Decrick
Voorzitter

#\$ondertekening2\$#