



UITTREKSEL UIT DE NOTULEN VAN DE GEMEENTERAAD

openbare zitting van: 17/12/2025
aanwezig: Michel Creemers, voorzitter;
Frans Heijlen, Ilse Wevers, Lieve Dierickx, Jo Seutens, Marco Goossens, Hanne Schrooten, Jan Schonkeren, Renaud Hamal, Fabian Spreeuwiers, Frieda Gijbels, An Knoops, Jorn Neyens, Ilse Hindriks, Katrien Croisiaux, Krisje Vandael, Joke Geerits, Andy Cardeynaels, Katrien Leurs, Joyce Bongaerts, Robbe Dreezen, Lize Dautzenberg, Sanne Creemers, Marijke Essers, Viviane Bosmans, raadsleden;
en Joris Neyens, algemeen directeur
verontschuldigd: Leo Haex en René Leyssen, raadsleden

Goedkeuring van de aanpassing van de rechtspositieregeling van het lokaal bestuur Oudsbergen in het kader van de berekening van de loonanciënniteit

contactpersoon	functie	e-mail	dossier
Goele Jame	deskundige HRM	goele.jame@oudsbergen.be	AD25.000543

Voorgeschiedenis en verwijzingsdocumenten

Op 21 oktober 2024 keurde de gemeenteraad de aanpassing van de rechtspositieregeling van het lokaal bestuur Oudsbergen goed.

Argumentatie

Uit praktijkervaring en na grondig onderzoek bleek dat er fusiegerelateerde discrepanties in weddebepalingen zijn, net als mogelijke ongelijkheden in de toepassing van de vigerende rechtspositieregeling. Dit laatste was meer bepaald het geval bij de inschaling bij interne mobiliteit en bevordering.

Medewerkers die via interne mobiliteit of bevordering van functie veranderen binnen het bestuur, worden op een minder gunstige manier ingeschaald dan nieuwe medewerkers met vergelijkbare ervaring die extern worden aangeworven. De rechtspositieregeling voorziet immers in een volledige erkenning van ervaring bij andere overheden bij externe aanwerving, maar niet bij interne functiewijzigingen. Dit leidde tot merkbare loonverschillen tussen medewerkers met gelijkaardige ervaring die in dezelfde functie starten, wat door het managementteam als discriminerend werd ervaren.

Daarnaast werd ook aandacht besteed aan de bestaande verschillen in inschaling tussen medewerkers die voor en na de fusie van de gemeenten Meeuwen-Gruitrode en Opglabbeek in dienst zijn gekomen. Medewerkers die vóór de fusie werden aangeworven volgens de toenmalige (strengere) regels inzake erkenning van ervaring, kunnen vandaag benadeeld zijn ten opzichte van collega's die na de fusie instroomden onder de nieuwe, soepelere regels van de rechtspositieregeling van Oudsbergen.

Er werd een tussentijdse stand van zaken aan het college van burgemeester en schepenen bezorgd op 27 oktober 2025. Op basis van deze nota stelde het college voor om, in functie van de vastgestelde discrepanties, de rechtspositieregeling te wijzigen.

Onderstaande kostprijs werd begroot nadat de personeelsdossiers bekeken werden in functie van een mogelijke herinschaling op basis van de bepalingen in de rechtspositieregeling. Hierbij werd ook al rekening gehouden met de bepalingen die bij dit besluit gewijzigd worden.

Bij deze herberekening werd geen herbepaling gedaan van een ervaring bij indiensttreding. Wat destijds werd beslist, blijft behouden. Enkel de bepalingen die op dit moment (en na aanpassing van de rechtspositieregeling) gelden, worden toegepast. Dit betekent dat bijvoorbeeld een personeelslid dat bij indiensttreding voor de functie een weddebepaling had waarbij een ervaring als niet-relevant werd beschouwd bij lokaal bestuur Meeuwen-Gruitrode, hier nu 50% geldelijke anciënniteit voor krijgt (dit op basis van het huidige artikel 27.2, §1 uit de rechtspositieregeling). Bij indiensttreding kreeg dit personeelslid hier niets voor.

Dit geeft onderstaand resultaat:

Project loonanciënniteit				
Categorie	Totaal aantal medewerkers:	Aanpassingen met directe financiële impact	Totale financiële impact (excl. vakantiegelden en EJP)	Nodige aanpassingen zonder directe financiële impact (enkel verhoging schaalanciënniteit)
In dienst vóór 2013:	110	8	€ 60.160,84	
In dienst tussen 2013 en 2019	44	12	€ 52.640,73	
In dienst na 2019 (fusie)	97	4	€ 10.952,64	
	251	24	€ 123.754,21	14

Samengevat wordt de directe financiële impact (vanaf 01.01.2026) geraamd op jaarlijks €125.000 waarbij voor 24 medewerkers een aanpassing dient te gebeuren. Daarnaast zijn er 14 dossiers waarbij enkel de schaalanciënniteit dient te worden aangepast en verhoogd, maar waarbij dit op dit moment geen directe financiële impact heeft. Belangrijk hierbij om rekening mee te houden is dat deze medewerkers sneller zullen doorschalen dan nu voorzien, wat op dat moment een financiële impact impliceert.

Het grootste deel van de aanpassingen heeft betrekking op enerzijds medewerkers die in het verleden werden bevorderd, maar waarbij de schaalanciënniteit niet werd meegenomen (bv. iemand die vanuit een B2 trap 10 bevorderd wordt naar een A-functie, startte in het verleden op A1 trap 10. Volgens de nieuwe bepalingen zou deze dus op een A2 trap 10 terecht komen) en anderzijds op niet-relevante ervaring die in verleden niet werd meegenomen, maar volgens de bepalingen in de huidige rechtspositieregeling nu voor 50 % kan worden meegenomen.

Om deze ongelijkheden weg te werken, wordt de rechtspositieregeling aangepast zodat ook bij interne mobiliteit en bevordering de volledige ervaring bij een overheid wordt erkend, net zoals dat nu het geval is bij externe aanwerving.

Juridische context

Bevoegdheid:

Artikels 40 en 41 van het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 bepalen dat de gemeenteraad bevoegd is voor deze materie.

Grond:

Het 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.

Het besluit van de gemeenteraad van 21 oktober 2024 betreffende de goedkeuring van de aanpassing van de rechtspositieregeling voor het lokaal bestuur Oudsbergen met ingang vanaf 1 december 2024.

Adviezen en inspraak

Deze aanpassing van de rechtspositieregeling werd besproken in het overlegcomité tussen werkgever en werknemersorganisaties op 2 december 2025. Het overlegcomité heeft een protocol van akkoord opgesteld.

Plaats in het meerjarenplan en financiële gevolgen

De uitvoering van dit besluit kadert binnen het meerjarenplan:

- beleidsdoelstelling : S1B3 Personeelsbeleid
- beleidsdoelstelling omschrijving : Tegen eind 2030 versterken we het personeelsbeleid, waarbij we een duurzaam en wendbaar personeelskader uitbouwen, met een medewerkerstevredenheid van 75% en een daling van het personeelsverloop met 5%.
- actieplan nummer : S1B3P1
- actieplan omschrijving : We laten onze medewerkers groeien in vertrouwen, door permanente evaluatie en feedback, persoonlijke ontwikkelingsplannen op maat en regelmatige vormingen en opleidingen.
- actie nummer : S1B3P1A04
- actie omschrijving : We voldoen aan onze verplichtingen als werkgever en bieden een aantrekkelijk pakket met extralegale voordelen en vormingsmogelijkheden aan.

De geraamde uitgave voor het uitvoeren van dit besluit werd opgenomen in de kredieten:

- algemene rekening nummer : 6202000
- algemene rekening omschrijving : Bezoldigingen- contractuelen
- algemene rekening nummer : 6202100
- algemene rekening omschrijving : Vakantiegeld - contractuelen
- algemene rekening nummer : 6202200
- algemene rekening omschrijving : Eindejaarspremie - contractuelen
- algemene rekening nummer : 6212000
- algemene rekening omschrijving : Werkgeversbijdragen - contractuelen
- beleidsitem nummer : diverse beleidsitems
- beleidsitem omschrijving : -
- investeringsproject : -
- investeringsproject omschrijving : -
- bedrag of raming van het krediet : maximaal € 123.754,21

Visum

De financieel directeur geeft een positief visum: 2025-122.

Stemming, na beraadslaging

Met unanimité van stemmen.

Besluit

Artikel 1

Volgende bepalingen in de rechtspositieregeling van het lokaal bestuur Oudsbergen (zoals goedgekeurd door de gemeenteraad op 21 oktober 2024) worden als volgt gewijzigd door de gemeenteraad:

Artikel 26

§1. De functionele loopbaan bestaat uit de toekenning van opeenvolgende salarisschalen die aan dezelfde graad verbonden zijn.

Bij elke aanstelling in een graad krijgt het personeelslid de geldelijke en schaalanciënniteit binnen de functionele loopbaan van die graad, volgens een weddebepaling zoals voorzien in artikel 27.1 en artikel 27.2.

§2. De administratieve anciënniteiten worden uitgedrukt in jaren en volle kalendermaanden. Ze nemen een aanvang op de eerste dag van een maand. Als de diensten geen aanvang hebben genomen op de eerste dag van een maand of geen einde hebben genomen op de laatste dag van een maand, worden de gedeelten van maanden weggelaten.

We voorzien in een uitzondering als:

1. opeenvolgende en aaneensluitende korte tewerkstellingen een maand overspannen;
2. een tewerkstelling niet startte op de eerste dag van de maand of eindigde op de laatste dag van de maand en de resterende dagen voor de start en/of na het einde van de tewerkstelling bestonden uit feestdagen, collectieve vakantiedagen en/of weekenddagen.

In bovenstaande gevallen rekenen we de tewerkstelling voor de berekening van de administratieve anciënniteit aan als een volle kalendermaand.

§3. De volgende administratieve anciënniteiten zijn van toepassing op het personeelslid:

1° Dienstanciënniteit

De dienstanciënniteit bestaan uit de werkelijke diensten die bij een overheid werden gepresteerd. Onder werkelijke diensten worden alle diensten verstaan die recht geven het salaris of die, wat het statutaire personeelslid betreft, bij ontstentenis van een salaris gelijkgesteld worden met dienstactiviteit.

De periodes van verlof of afwezigheid die gelijkgesteld zijn met dienstactiviteit worden weergegeven in de tabel als bijlage 2.

2° Schaalanciënniteit

De schaalanciënniteit is de anciënniteit verworven bij de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in een bepaalde salarisschaal van de functionele loopbaan van een bepaalde graad.

Ze neemt een aanvang op de datum van de aanstelling in die graad, tenzij anders bepaald.

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn:

Niveau	Rang	Functionele loopbaan- en salarisschaal	Voorwaarden doorstroming	
A	Ax	A4a-A4b	A4a naar A4b	9 jaar schaalanciënniteit in A4a en het ontbreken van een ongunstig evaluatieresultaat
	Av	A1a-A2a-A3a	A1a naar A2a	4 jaar schaalanciënniteit in A1a en het ontbreken van een ongunstig evaluatieresultaat
			A2a naar A3a	18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A2a en het ontbreken van een ongunstig evaluatieresultaat
B	Bx	B4-B5	B4 naar B5	9 jaar schaalanciënniteit in B4 en het ontbreken van een ongunstig evaluatieresultaat
	Bv	B1-B2-B3	B1 naar B2	4 jaar schaalanciënniteit in B1 en het ontbreken van een ongunstig

				evaluatie­resultaat
			B2 naar B3	18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2 en het ontbreken van een ongunstig evaluatie­resultaat
C	Cx	C4-C5	C4 naar C5	9 jaar schaalanciënniteit in C4 en het ontbreken van een ongunstig evaluatie­resultaat
	Cv	C1-C2-C3	C1 naar C2	4 jaar schaalanciënniteit in C1 en het ontbreken van een ongunstig evaluatie­resultaat
			C2 naar C3	18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2 en het ontbreken van een ongunstig evaluatie­resultaat
	Cy	C1-C2	C1 naar C2	4 jaar schaalanciënniteit in C1 en het ontbreken van een ongunstig evaluatie­resultaat
D	Dx	D4-D5	D4 naar D5	9 jaar schaalanciënniteit in D4 en het ontbreken van een ongunstig evaluatie­resultaat
	Dv	D1-D2-D3	D1 naar D2	4 jaar schaalanciënniteit in D1 en het ontbreken van een ongunstig evaluatie­resultaat
			D2 naar D3	18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en het ontbreken van een ongunstig evaluatie­resultaat

Indien de doorstroming van een personeelslid naar de volgende salarisschaal wordt geblokkeerd omwille van de aanwezigheid van een ongunstige evaluatie, wordt de doorstroming met terugwerkende kracht rechtgezet van zodra het personeelslid opnieuw gunstig geëvalueerd is.

Artikel 27.1: Beroepservaring bij een overheid

Beroepservaring bij een overheid wordt volledig in aanmerking genomen voor de geldelijke en schaalanciënniteit. Dit geldt voor werkelijke diensten in statutair of contractueel verband die het personeelslid als titularis van een bezoldigde betrekking heeft geleverd in dienst van:

1° het eigen lokale bestuur

2° de provincies, het lokaal besturen en de OCMW's van België, de publiekrechtelijke verenigingen waarvan ze deel uitmaken en de instellingen die eronder ressorteren;

3° de diensten en instellingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en gewesten en de internationale instellingen waarvan ze lid zijn;

4° de diensten en instellingen en de lokale overheden van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte;

5° de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen of de gesubsidieerde vrije centra voor leerlingenbegeleiding;

6° de publiekrechtelijke en vrije universiteiten;

7° elke andere instelling naar Belgisch recht of naar het recht van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte die beantwoordt aan collectieve behoeften van algemeen of lokaal belang, en waarbij in de oprichting of bijzondere leiding ervan het overwicht van de overheid tot uiting komt.

Voor de toepassing van artikel 27.1 wordt onder werkelijke diensten verstaan: alle diensten die recht geven op een salaris of die bij ontstentenis van een salaris krachtens deze rechtspositieregeling toch in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van het salaris.

Artikel 27.5 Het salaris na bevordering

§1. Het personeelslid dat bevorderd wordt, krijgt de geldelijke en schaalanciënniteit binnen de functionele loopbaan van die graad toegekend, volgens een weddebepaling zoals voorzien in artikel 27.1 en artikel 27.2. Het salaris in de nieuwe graad kan nooit lager zijn dan het salaris dat het in zijn vorige graad zou hebben gekregen.

Vanaf 1 januari 2008 heeft het personeelslid dat overgaat naar een graad van een hoger niveau na een aanwervings- of een bevorderingsprocedure ten minste recht op de volgende verhoging van zijn jaarsalaris tegen 100%:

- 1° 620 euro bij bevordering naar niveau D;
- 2° 745 euro bij bevordering naar niveau C;
- 3° 870 euro bij bevordering naar niveau B;
- 4° 1240 euro bij bevordering naar niveau A.

Als het jaarsalaris in de nieuwe graad niet ten minste het bedrag, vermeld in het eerste lid, hoger is dan het jaarsalaris dat het personeelslid in zijn oude graad zou hebben gekregen, wordt het jaarsalaris in de nieuwe graad verhoogd tot de minimale verhoging, vermeld in het eerste lid, bereikt wordt.

Die minimale salarisverhoging wordt gegarandeerd gedurende de hele functionele loopbaan in de graad waarnaar het personeelslid overgaat. Daartoe wordt telkens zijn oude salarisschaal, met inbegrip van de periodieke verhogingen, maar zonder het verloop in de functionele loopbaan, vergeleken met de nieuwe salarisschaal, met inbegrip van de toepassing van de periodieke verhogingen en het verloop in de functionele loopbaan.

§2. In afwijking van §1, eerste lid, is de minimale salarisverhoging ook van toepassing als een personeelslid in dienst van het bestuur via een aanwervingsprocedure aangesteld wordt in een graad van een hoger niveau.

§3. De minimale salarisverhoging, vermeld in §1 en §2, is een integraal onderdeel van het jaarsalaris.

Artikel 2

Iedereen kan tegen dit besluit een klacht indienen bij de toezichthoudende overheid. Deze klacht moet ingediend worden binnen een periode van 30 dagen die volgt op de dag van de bekendmaking van dit besluit op de website van de gemeente Oudsbergen.

Dit kan door het klachtenformulier in te vullen op <https://www.vlaanderen.be/lokaal-bestuur/dien-een-klacht-in>, of door een aangetekende brief te schrijven naar:

Agentschap Binnenlands Bestuur
Koning Albert II laan 15, bus 215
1210 Brussel

Artikel 3

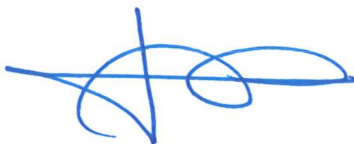
Dit besluit wordt overeenkomstig de bepalingen uit artikels 285 tot en met 287 van het decreet lokaal bestuur bekendgemaakt op de website van de gemeente Oudsbergen.

Namens de gemeenteraad

(get.) Joris Neyens
algemeen directeur

(get.) Michel Creemers
voorzitter

Voor eensluidend afschrift



Joris Neyens
algemeen directeur



Ilse Wevers
burgemeester