UITTREKSEL UIT DE BESLUITEN VAN HET

VAST BUREAU VAN GERAARDSBERGEN

ZITTING VAN 1 JUNI 2026

Aanwezig:
Fernand Van Trimpont, Burgemeester
Ann Panis, Bram De Geeter, Rudy Frederic, Griet Blaton, Schepenen
Nathalie Marck, Algemeen Directeur waarnemend
Verontschuldigd:
Veerle Mertens, Stephan De Prez, Patricia Flamez, Schepenen
Veerle Alaert, Algemeen Directeur

WIJZIGINGEN ARBEIDSREGLEMENT VOOR HET OCMW-PERSONEEL. - GOEDGEKEURD

FEITEN, CONTEXT EN ARGUMENTATIE

Gelet op het arbeidsreglement voor het OCMW-personeel, vastgesteld door het vast bureau op 26 januari 2026;
Overwegende dat volgens artikel 2 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, een wijziging aan de rechtspositieregeling een aangelegenheid is die onderworpen is aan onderhandeling met de representatieve vakorganisaties;
Gelet op de regelgeving dat voortvloeit uit het federale regeerakkoord van 2025-2029 rond onder andere re-integratie en, ziekte;
Gelet op richtlijn 2003/88/EG van het Europees parlement betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd;
Overwegende dat het arbeidsreglement dient vastgesteld te worden door het vast bureau;
Gelet op het positief advies van 26 maart 2026 van de onderhandelingen gevoerd in het hoog overlegcomité;

JURIDISCH KADER

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, met latere wijzigingen;
Gelet op de regelgeving uit het federale regeerakkoord van 2025 – 2029,

BESLUIT

Artikel 1:
Stelt voor om volgende wijzigingen aan het arbeidsreglement door te voeren:

- **Artikel 15, $2 te wijzigen als volgt.**

Je bent niet verplicht een medisch attest te bezorgen voor de 1e dag ziekte en dit voor maximaal 2 ziekteperiodes per kalenderjaar.

- **Bijlage 3: Telewerk** te wijzigen als volgt:

Voor een voltijds medewerker is telewerk mogelijk gedurende 2 dagen per week, waarbij er een aanwezigheid van minimum 2 dagen op de standplaats verwacht wordt. Voor een deeltijds medewerker is telewerk mogelijk gedurende 1 dag per week. Bij een afwezigheid op de standplaats wegens vorming, vakantie, ed. wordt de mogelijkheid tot telewerk in evenredige mate verminderd. Voor een deeltijds medewerker is telewerk mogelijk gedurende 1 dag per week, waarbij er een aanwezigheid van minimum 1 dag op de standplaats verwacht wordt.

- **Bijlage 9: Alcohol-, medicatie- en drugbeleid.**

Gelet op de bemerkingen van IDEWE dat zij niet bevoegd zijn om alcohol of drugtesten af te nemen en dat het niet mogelijk is om vaststellingen te laten doen door de preventieadviseur arbeidsarts, zal de procedure zoals vermeld in bijlage 9 als volgt gewijzigd worden:

De procedure in geval van misbruik van alcohol, medicatie en/of andere drugs

Deze procedures zijn bedoeld om zo snel als mogelijk en adequaat op te treden bij en/of herhaling te voorkomen van functioneringsproblemen door (vermoedelijk) misbruik van alcohol en/of andere drugs.

Wanneer men duidelijke aanwijzingen heeft dat de medewerker het werk niet kan aanvatten, zal de leidinggevende een formulier "vaststelling werkbekwaamheid bij vermoeden van alcohol, medicatie- of drugsmisbruik" invullen. Van bestuurszijde wordt ook de interne preventieadviseur gevraagd de vaststelling bij te wonen. Bij afwezigheid wordt deze eventueel vervangen door het diensthoofd personeel. De medewerker zelf kan zich ook laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde, indien hij dit wenst. De medewerker verwittigt hiertoe zelf deze persoon die wel binnen het uur na contact name aanwezig dient te zijn.

Bij ernstige tekortkomingen kan men de bepalingen volgen vermeld in het arbeidsreglement, maar in eerste instantie wordt geopteerd voor preventieve benadering om disfunctioneren op het werk als gevolg van alcohol, medicatie- of drugsgebruik bespreekbaar te maken, te voorkomen en te verhelpen.

Procedure vaststelling van werkonbekwaamheid

1. De medewerker met vermoeden van werkonbekwaamheid wordt door de leidinggevende/ het diensthoofd naar een aparte ruimte gebracht. De medewerker wordt niet alleen gelaten tot zolang hij zich op de werkplaats bevindt.
2. De direct leidinggevende/diensthoofd zal steeds informatie (mondeling, via observatie) verzamelen om in te schatten of er mogelijks een risico van werkonbekwaamheid is (invullen checklist).

Wanneer er geen sprake is van werkonbekwaamheid, enkel van een functioneringsprobleem zal de direct leidinggevende/ het diensthoofd een gesprek hebben met de betrokken medewerker en hem haar wijzen op het beleid.

Bij herhaling van de feiten, heeft de directe leidinggevende/ het diensthoofd een functioneringsgesprek of evaluatie. Er kan te allen tijde overleg gepleegd worden met de algemeen directeur.

De noden naar hulpverlening en ondersteuning van de medewerker worden besproken.

Er wordt aan de medewerker gevraagd om te overleggen met huisarts of arbeidsarts.

Bedoeling is om in te schatten of de functioneringsproblemen kunnen vermeden worden (door aanpassing van het werk, door aanpassing van de medicatie,…) en of gespecialiseerde hulpverlening aangewezen is.

Indien aangewezen, bij herhaalde vaststellingen van een functioneringsprobleem, en telkens de medewerker er ook zelf om vraagt, wordt door het bestuur een afspraak gemaakt met de arbeidsarts. De arbeidsarts geeft dan advies met betrekking tot tijdelijke werkonbekwaamheid of tijdelijke aangepast werk en gepaste hulpverlening.

Enkel het formulier van gezondheidsbeoordeling wordt bezorgd aan het bestuur.

Wanneer er sprake is van werkonbekwaamheid mag de medewerker niet terug aan het werk en mag deze ook niet op eigen krachten naar huis gaan.

Hulpverlening en politie worden ingeschakeld indien nodig.

De medewerker wordt op een veilige manier naar huis gebracht. Een kennis/familielid wordt gecontacteerd zodat de medewerker kan worden opgehaald. Wanneer dit niet mogelijk is, wordt een taxi gebeld. De kosten voor het vervoer naar huis per taxi zijn ten laste van de medewerker.

De niet-gepresteerde arbeidstijd ten gevolge van inname van alcohol of drugs wordt beschouwd als gewettigde maar onbezoldigde afwezigheid.

De medewerker heeft de mogelijkheid om naar de arts te gaan en medisch te laten wettigen indien de onbekwaamheid te wijten is aan medicatiegebruik. Zo niet wordt de verloren werktijd gerecupereerd.

Er wordt een schriftelijk verslag opgemaakt van de vastgestelde functioneringsproblemen en de afgesproken acties ter verbetering. De medewerker tekent dit verslag.

Bij herhaling van de feiten heeft de directe leidinggevende/ het diensthoofd een functioneringsgesprek of evaluatie. Er kan te allen tijde overleg gepleegd worden met de algemeen directeur.

De noden naar hulpverlening en ondersteuning van de medewerker worden besproken.

- Bijlage 10: Re-integratie arbeidsongeschikte medewerkers en procedure medische overmacht aan te passen als volgt:

Formele re-integratieprocedure

Verzoek

Een re-integratietraject gaat van start op verzoek van:

- Jezelf of je behandelend arts, na jouw instemming, tijdens je arbeidsongeschiktheid, eventueel na overleg met de Terug Naar Werk coördinator of adviserend arts van het ziekenfonds (in geval van contractueel medewerker);
- Het bestuur, als je hiermee instemt of uiterlijk binnen de zes maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid indien blijkt dat je voldoende arbeidspotentieel hebt.
- De PA-AA bij arbeidsongeval of beroepszieke na consolidatie van de periode tijdelijke arbeidsongeschiktheid. In dat geval verwittigt de PA-AA het bestuur en de adviserend arts van het ziekenfonds (in geval van contractueel medewerker).

Rol van de PA- AA

Re-integratietraject – stap 2

De PA-AA nodigt je uit voor een re-integratiebeoordeling.

- De PA-AA gaat na of je op termijn, al dan niet met aanpassing van de werkpost, je overeengekomen werk nog kan uitoefenen. Hij bekijkt de mogelijkheden tot re-integratie in functie van je arbeidscapaciteiten en je gezondheidstoestand.
- Met jouw toestemming kan overlegd worden met andere personen die een nuttige bijdrage kunnen leveren in het re-integratietraject, zoals;
    - Je behandelend arts of de arts die het medisch attest heeft opgemaakt;
    - De adviserend arts van je ziekenfonds (in geval van contractueel medewerker);
    - Andere preventieadviseurs, in het bijzonder als de gezondheidsproblematiek verband houdt met psychosociale risico's van het werk of andere specifieke aandoeningen;
    - De Terug Naar Werk Coördinator binnen jouw ziekenfonds (in geval van contractueel medewerker) of andere partijen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie;
    - Op jouw vraag, met het bestuur, met het oog op het bevorderen van het onderzoek naar de concrete mogelijkheden voor aangepast werk aan jouw gezondheidstoestand.
- Hij onderzoekt de werkpost en werkomgeving en bekijkt de aanpassingsmogelijkheden.
- Tenslotte maakt hij een verslag van zijn bevindingen en van het overleg.

De PA-AA en bestuur doen de nodige inspanningen om ervoor te zorgen dat de uitnodiging tot opstart van een re-integratietraject tot bij jou geraakt.

Als je niet bent ingegaan op de uitnodiging van de preventieadviseur-arbeidsarts nadat je 2 keer werd uitgenodigd, zal de preventieadviseur-arbeidsarts de adviserend arts hierover informeren en de data van de uitnodigingen meedelen. Als je niet bent ingegaan op de uitnodiging van de preventieadviseur-arbeidsarts, nadat je 3 keer werd uitgenodigd, waarbij er telkens minstens 14 kalenderdagen tussen de uitnodigingen zit, wordt het re-integratietraject beëindigd, en worden het bestuur en de adviserend arts hierover geïnformeerd.

Deel 2: Procedure medische overmacht)

Indien je **minstens 6 maanden arbeidsongeschikt** bent, kan de procedure medische overmacht opgestart worden **mits er op dat moment geen re-integratietraject lopende is** voor jou.

Deze periode van 6 maanden wordt slechts onderbroken door jouw effectieve werkhervatting die niet gevolgd wordt door een nieuwe arbeidsongeschiktheid binnen de veertien dagen.

Zowel jijzelf als het bestuur kan deze procedure opstarten door de andere partij een aangetekende brief te versturen, evenals aan de preventieadviseur- arbeidsarts (verder PA-AA). Met de brief wordt de intentie nagegaan te onderzoeken of het voor jou al of niet nog mogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten.

Wat indien je niet definitief ongeschikt bent voor het overeengekomen werk?
Wanneer in het kader van deze procedure niet kan worden vastgesteld dat het voor jou definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten, eindigt deze procedure zonder gevolg.
Deze procedure kan vervolgens slechts opnieuw opgestart worden wanneer je opnieuw gedurende een termijn van 6 maanden ononderbroken arbeidsongeschikt bent zoals hierboven reeds toegelicht.
De "nieuwe" periode van 6 maanden zal starten vanaf hetzij de dag na de ontvangst van de vaststelling van de PA-AA, hetzij indien je beroep hebt ingediend tegen deze vaststelling, vanaf de dag na de ontvangst van het resultaat van de beroepsprocedure.
- **Bijlage 11: Aanwezigheidsbeleid**, aan te passen als volgt:

F. Aanvullende afspraken

1. Vroegtijdige terugkeer uit ziekte
Zie artikel 9 van dit Arbeidsreglement
2. Herval in dezelfde ziekte
Wat? Bij herval binnen de 8 weken volgend op het einde van een vorige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval moet expliciet vermeld worden of deze nieuwe arbeidsongeschiktheid al dan niet te wijten is aan een andere ziekte.
Artikel 2:
In toepassing van artikel 286 van het decreet lokaal bestuur, zal deze beslissing bekendgemaakt worden via de webtoepassing van het lokaal bestuur.
De wijzigingen aan het arbeidsreglement zullen tevens bekend gemaakt worden aan de medewerkers via het intranet.

Vastgesteld op 1 juni 2026
Namens het Vast Bureau:
Algemeen Directeur waarnemend — Burgemeester
(get.)Nathalie Marck — (get.)Fernand Van Trimpont

Voor eensluidend uittreksel

Op 12 juni 2026

[SIG01] [SIG02]