



Sint-Pieters-Leeuw

RPR SPL
11/12/2025

Situatie-as-is

- Geen eengemaakte RPR OCMW-Gemeente
- RPR is niet aangepast aan de huidige decretale mogelijkheden en realiteit (cfr. Decreet RPR 20/1/2023)
- Logge, vertragende processen en procedures binnen een zeer strikt kader - Nood aan grotere inzet op vereenvoudiging en efficiëntie + meer op maat kunnen werken
- War for talent => nood aan grotere inzet op aantrekkelijk werkgeverschap
- Mandaat LG'en => nood aan inzet op meer ownership // subsidiariteit

Naar een RPR 2.0

- Algemene principes:
 - Gestoeld op uitgewerkte visie op LG'en en HR-beleid
 - Lokaal bestuur is één
 - Maximale gelijktrekking statutairen en contractuelen
 - Subsidiariteit:
 - RPR = kader vervolgens verder uit te werken in interne kwaliteitsstandaarden al dan niet vastgelegd in arbeidsreglement
 - Aanstellende overheid
 - Efficiëntie // ontregelen
 - Loon naar werken
 - Loonhuis alsook AR = buiten scope => 2026:
- Jurplus => technische ondersteuning
- Pro Memorie => Onderwijs is decretaal uitgesloten (niet voor AR – te bekijken in 2026)

Waar staan we nu?

- **Start in feb 2025**
- **Feb – mei => 4-tal inhoudelijke sessies binnen MAT/HR**
- **Juni 2025 => concreet tekstvoorstel vanuit Jurplus**
- **Zomer 2025 => verdere bespreking MAT /CBS/VB**
- **7/11/2025 => Protocol van akkoord met vakorganisaties**



- **Eengemaakte RPR en volgende mini-RPR's:**
 - Art 60
 - Jobstudenten
 - Kabinetspersoneel
 - Flexi-jobs
 - Monitoren
- **GR/RMW 18/12/2025 ter finale goedkeuring alsook delegatie van wijzigingen in de toekomst naar CBS/VB inclusief AR**

Wat verandert er?



Toepassingsgebied // algemene bepalingen

- Aanstellende overheid = orgaan dat bevoegd is voor de aanstelling, tucht of disciplinaire sancties en ontslag:
 - AD en FD => GR/RMW
 - Alle andere personeelsleden => AD
 - Kabinetspersoneel => CBS
- Nieuwe aanpassingen => vanaf 1/1/2026 (kan decretaal niet retroactief)

Loopbaan

- Graden/niveaus:
 - Geen nieuwe loonschalen
 - Functionele loopbaan blijft geen automatisme (cfr geen lopende functionerings- en/of evaluatietraject)
- Instroom/doorstroom:
 - Herwerkte R&S procedure:
 - Bekendmaking => minstens eigen website/intranet en 1 ander orgaan
 - Diplomavooraarden = ook met mogelijkheid door AO te bepalen jaren relevante ervaring en diploma lager niveau mits slagen in vooraf bepaalde selectietechniek
 - Combinatie van procedures => hetzelfde selectieproces – iedereen gelijk aan de start
 - HR => beoordeling van de kandidaturen
 - Selectiecommissie = bepaalt AO – geen vereiste voor 3 selectoren meer noch rond intern/extern tenzij voor leidinggevende functies niveau A
 - LG functies => minstens 2 waaronder één selectietechniek die LG competenties toetst – voor MAT-leden minstens ook assessment center – andere= minstens 1 techniek
 - Principe “niet nodeloos hertesten”
 - Werfreserve:
 - Rangschikking
 - Niet opnieuw bevragen indien uitbreiding tewerkstellingspercentage
 - Afspraken inzake schrapping

Loopbaan (2)

- Instroom/doorstroom:
 - Mobiliteit:
 - Intern en extern
 - Naar nieuwe functie:
 - Behoud statuut
 - Loon = loon nieuwe functie
 - Opvolging en feedback – nieuwe prestatie managementcyclus
 - Feedbackgesprek = groen licht:
 - Wederkerig
 - Iedereen
 - Functioneringstraject = oranje licht
 - Evaluatietraject = rood licht
 - Pas na 3 maanden na functioneringstraject
 - Met advies van HR die voorlegt aan AD
 - Mogelijkheid Interim/flexijob

Salaris, vergoedingen en voordelen

- Anciënniteit => ook kortere periodes dan 1 maand – som maken en afronden
- Betaling:
 - Stop vooraf betaling Statutairen/mandatarissen - samenvallend met uitbetaling vakantiegeld in 2026
 - Belang van duidelijke communicatie
- Basis voor cafetariaplan – inschrijven van mogelijkheid
- Toelagen:
 - Enkel waarneming hogere functie – geen functieverzwaring of opdrachthouderschap
 - 11% regeling WZC => prestatievergoeding
- Hospitalisatieverzekering: bij contract onbepaalde duur/statutaire functie en contract bepaalde duur vanaf periode 6 maanden (ook cumulatief)

Verloven en afwezigheden

- Verlof:
 - Naar publiek stelsel voor contractuelen – referentiejaar = lopend jaar – vanaf 1/1/2026
 - Enkel 24 dagen
 - Toelage variabel loon
 - Aantrekkelijk werkgeverschap
 - Terugverdiend deze legislatuur
- Overdracht:
 - Europese regelgeving voor niet kunnen opnemen van verlof door bepaalde afwezigheden op basis van toestand 31/12/XX => 24 dagen maximum en op te nemen binnen 15 maanden vanaf 1/1/XX+1 – na 15 maanden vervalt het
 - Andere overdracht op beslissing AD
- Onbezoldigd verlof als gunst = enkel alle vakantiedagen gepland zijn
- Dienstvrijstellingen = enkel de wettelijke + preventief kankeronderzoek
- Enkele onblijkheden weggewerkt in functie van gelijkgestelde periodes voor EJT, vakantiegeld, etc

Voorliggende vraag GR 18/12/2025

- Akkoord GR/RMW eengemaakte RPR en mini-RPR
- Delegatie naar CBS/VB mbt vastlegging/wijzigingen RPR en arbeidsreglement:
 - Juridische basis = artikel 41/78 DLB
 - Ifv flexibiliteit en continuïteit in dienstverlening en snel(ler) kunnen inspelen op veranderingen in (hogere) regelgeving