

DEONTOLOGISCHE CODE VOOR POLITICI EN PERSONEEL

Artikel 39 van het decreet lokaal bestuur stelt dat de gemeenteraad een deontologische code vaststelt. In overeenstemming met artikel 193 van datzelfde decreet is de deontologische code van toepassing op het personeel van zowel de stad als het OCMW. Het decreet laat toe om dezelfde deontologische code voor het college van burgemeester en schepenen, het vast bureau, de raad voor maatschappelijk welzijn en voor het bijzonder comité voor de sociale dienst te hanteren. Indien gewenst kan men bijkomende deontologische rechten en verplichtingen opnemen voor deze organen, maar hier werd geopteerd voor een uniforme toepassing van de rechten en plichten voortkomend uit de deontologische code.

Deze code is een synthese van de deontologische rechten en verplichtingen voor alle ambtenaren en politici. De deontologische code dient een weerspiegeling te zijn van de centrale waarden voor onze organisatie en dient mee richting te geven aan het streven naar modern overheidshandelen.

A. LOYAUTEIT

Ambtenaren vertolken steeds op een loyale manier de beleidsbeslissingen van het bestuur, bv naar de burger toe, ook als zij een andere mening hebben. Zij hanteren een professionele en objectieve attitude, zowel naar de politici van de diverse politieke partijen als naar de bevolking toe. Politici zijn op hun beurt loyaal aan de gemeentelijke organisatie.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor ambtenaren:

1. Het personeelslid zet zich ten volle in om de doelstellingen, aangegeven door de beleidsverantwoordelijken en management, te realiseren. De ambtenaar heeft hierbij uiteraard het recht om zijn meederen te overtuigen van zijn visie, maar eens een beslissing is genomen dient hij zich hiernaar te schikken.
2. Beslissingen van de gemeenteraad, de raad voor maatschappelijk welzijn, het schepencollege het vast bureau en het bijzonder comité voor de sociale dienst worden op een collegiale wijze uitgevoerd. Zodra de beslissing is genomen voert men de beslissing snel, efficiënt en plichtsbewust uit (met inachtneming van de geldende regelgeving).
3. Ambtenaren dienen in hun handelen politieke neutraliteit aan de dag te leggen.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor politici:

1. Rechtmatig en correct genomen beslissingen worden door de politici verdedigd tov derden.

B. OBJECTIVITEIT

Het is onontbeerlijk dat de ambtenaren en politici in hun onderlinge verhoudingen neutraal, objectief, en dus onpartijdig te werk gaan. Zo alleen kan het onderlinge vertrouwen verder groeien en wordt de meest solide basis voor een open en eerlijke communicatie gelegd.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor ambtenaren:

1. Ambtenaren hebben een adviserende en ondersteunende taak. Hierdoor hebben ze de plicht om steeds een objectief correct advies te geven bij dossiers die geagendeerd worden op de gemeenteraad, de raad voor maatschappelijk welzijn, het schepencollege, het vast bureau en het bijzonder comité voor de sociale dienst. Bij het uitbrengen van hun adviezen moeten zij de maatschappelijke en politieke context van waaruit zij vertrekken kaderen.
2. In individuele dossiers worden eerlijke en onpartijdige beslissingen genomen op basis van gekende feiten en vastgestelde criteria. Iedere vorm van discriminatie is uit den boze. Bij de uitoefening van zijn functie laat de ambtenaar zich niet beïnvloeden door filosofische, politieke of religieuze overtuigingen, door seksuele geaardheid, geslacht, ras of herkomst.
3. De objectiviteit van normale procedures en termijnen, die van toepassing zijn op de behandeling van een soortgelijk dossier, aanvraag, klacht,... worden steeds, ongeacht de wijze waarop de vraag bij de ambtenaar terecht komt, toegepast. De te doorlopen stappen en daarmee samenhangende timing, worden duidelijk meegegeven aan de burger.
4. De ambtenaar houdt de politicus, die de burger heeft doorverwezen, op de hoogte omtrent de verdere afhandeling van het dossier, vraag, klacht.

5. De personeelsleden mogen geen gift of ander voordeel vragen of aanvaarden dat met het ambt verband houdt. Relatiegeschenken of deelname aan activiteiten, die door anderen worden bekostigd, kunnen alleen wanneer dit past in het kader van een normale professionele verhouding en in het teken staat van het algemeen belang van de organisatie en wanneer dit gemeld wordt aan de leidinggevende, binnen een open en volwassen relatie. Het mag nooit aanleiding geven tot een tegenprestatie.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor politici:

1. Politici moeten aan de ambtenaren de ruimte geven hun opdrachten waar te maken. Hierbij moeten ze oog hebben voor de technische en inhoudelijke kennis van de ambtenaren en voor hun ervaring door het dagelijkse contact met het werkveld.
2. Politici moeten de inbreng van ambtenaren bij de beleidsvoorbereiding stimuleren (aandacht voor het responsabiliseren van ambtenaren).
3. Uit directe contacten met de burger kunnen vragen om informatie of dienstverlening voortvloeien, doch deze mogen niet leiden tot voorkeursbehandeling of onregelmatige beslissingen. Het bespoedigen van het ene dossier houdt immers automatisch het vertragen van de behandeling van een ander dossier in.
4. De politici brengen de burger op de hoogte van de werking van het afgesproken klachtenbehandelingssysteem en geven de klacht door aan de bevoegde ambtenaar voor registratie en opvolging.
5. Elke vorm van rechtstreekse dienstverlening, informatiebemiddeling of doorverwijzing gebeurt zonder materiële of geldelijke tegenprestatie van welke aard ook en mag geen vorm van klantenwerving inhouden.
6. De politici mogen geen gift of ander voordeel vragen of aanvaarden dat met het mandaat verband houdt. Relatiegeschenken of deelname aan activiteiten, die door anderen worden bekostigd, mogen nooit aanleiding geven tot een tegenprestatie.

C. SPREEKRECHT EN SPREEKPLICHT

Politici en ambtenaren brengen respect op voor elkaars standpunten en respecteren elkaars spreekrecht en spreekplicht. Feitelijke informatie moet daarbij steeds correct, volledig en objectief worden gepresenteerd.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor ambtenaren:

1. Ambtenaren hebben het recht om met collega's, leidinggevend en beleidsverantwoordelijken informatie uit te wisselen, ideeën te toetsen en hun standpunten te verdedigen.
2. Wanneer personen van de pers contact opnemen over dienstaangelegenheden, verwijst men hen door naar de algemeen directeur of de communicatiedienst. Dit neemt niet weg dat men tov de pers een persoonlijk standpunt kan vertolken, waarbij men duidelijk maakt dat men spreekt uit eigen naam. Let wel: het spreekrecht mag geen afbreuk doen aan de waardigheid van het ambt en mag het vertrouwen van het publiek in het bestuur niet schaden.
3. Als personeelslid heeft men het recht op vrije meningsuiting. Men mag zich net als ieder ander kritisch uitlaten over alle openbare zaken. De grens ligt daar, waar het niet meer duidelijk is of men als privé-persoon of als ambtenaar spreekt, waar men negatieve dingen zegt over de gemeente zonder dat men deze zaken eerst binnen de eigen organisatie heeft trachten te verbeteren en waar men geheime informatie aan anderen prijsgeeft.
4. Wanneer informatie gevraagd wordt betreffende het beleidsdomein, waarvoor het personeelslid bevoegd is, dient hij deze informatie te verschaffen overeenkomstig het bestuursdecreet van 7 december 2018 met in acht name van de uitzonderingen, die in vermeld decreet zijn opgesomd.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor politici:

1. Politici kunnen informatie van burgers ontvangen en dit aan het bestuur doorgeven, of openbare informatie van en over de gemeente en het OCMW aan burgers verstrekken.
2. Als politicus gaat men zorgvuldig en correct om met informatie waarover men beschikt vanuit het ambt. Men verstrekt geen geheime of vertrouwelijke informatie aan externen.

D. PROFESSIONALISME

Van ambtenaren en politici wordt professionalisme verwacht.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor ambtenaren:

1. Ambtenaren ondersteunen de politici bij de beleidsvoorbereiding en staan in voor de beleidsuitvoering. Ze zorgen ervoor dat er mechanismen worden uitgewerkt die toelaten het gevoerde beleid te evalueren en daar waar nodig bij te sturen.
2. Van leidinggevende ambtenaren wordt een coachende en situationele leiderschapstijl verwacht. Zij moeten aanspreekbaar zijn en loyaal tegenover hun medewerkers.
3. Ambtenaren hebben het recht, maar ook de plicht om zich dmv vorming en zelfstudie permanent op de hoogte houden van ontwikkelingen, regelingen, ... die relevant zijn voor hun beroepsuitoefening. Ze moeten hiertoe van hun overste de nodige kansen krijgen.
4. Onderlinge samenwerking en informatie-uitwisseling wordt door alle ambtenaren consequent toegepast. Samenwerken betekent dat we onze inspanningen richten op het gezamenlijke belang van onze afdeling, dienst, team, de gemeente en het OCMW, met het oog op een zo goed mogelijk resultaat.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor politici:

1. Van de politici wordt verwacht dat zij voldoende lange termijn-denken aan de dag zullen leggen en zich boven de kleine dagdagelijkse praktijk kunnen stellen om de noodzakelijke strategische visievorming tot stand te kunnen brengen en een strategisch beleid daadwerkelijk gestalte te geven.
2. Politici maken voldoende tijd vrij om hun mandaat uit te oefenen. Ze plegen op geregelde tijdstippen overleg met de leidinggevende ambtenaren waarbij ze de nodige sturing geven op vlak van de beleidsuitvoering en samen met de ambtenaar instaan voor de voortgangsbewaking en evaluatie van het te voeren beleid.
3. Geen operationeel management (leidend ambtenarenkorps) zonder een allesoverkoepelend strategisch management (i.f.v. het politieke beleid).

E. KLANTGERICHTHEID

Politici en ambtenaren laten in hun handelen steeds het algemeen belang boven het particulier belang primeren. Het is immers hun gezamenlijk doel om een kwaliteitsvolle en burgergerichte organisatie na te streven, wars van individueel favoritisme.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor ambtenaren:

1. Burgers, klanten, leveranciers,... moeten erop kunnen rekenen dat zij in gelijke gevallen gelijk behandeld worden en dat het algemeen belang voorop staat.
2. Men laat altijd aan de klanten weten wie men is; men maakt zichzelf met naam en functie bekend en is goed bereikbaar voor de klant. Daarnaast spreekt men heldere taal en schrijft men teksten die iedereen begrijpt. Als men informatie geeft vertelt men alles wat ter zake doet, correct en objectief.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor politici:

1. Het behoort tot de wezenlijke taken van de raadsleden en leden van het bijzonder comité voor de sociale dienst om informatie te ontvangen en te verstrekken en om door te verwijzen naar de geëigende diensten of instanties. De raadsleden en leden van het bijzonder comité voor de sociale dienst stellen daarbij informatie ter beschikking over de diensten die instaan voor het behandelen van klachten van de burger. Waar mogelijk proberen de raadsleden en leden van het bijzonder comité voor de sociale dienst vraagstellers door te verwijzen naar de geëigende diensten van de administratie.
2. Informatie waarop de vraagsteller normaliter geen recht heeft, die de goede werking van de administratie kan doorkruisen of die de privacy van anderen in het gedrang kan brengen, mag door de raadsleden of leden van het bijzonder comité voor de sociale dienst niet worden doorgespeeld.
3. In het kader van hun algemene luisterbereidheid kunnen raadsleden en leden van het bijzonder comité voor de sociale dienst de rol vervullen van vertrouwenspersoon. Zij kunnen de burgers ondersteunen en begeleiden in hun relatie met de administratie of met betrokken instanties. Zij kunnen de burgers helpen om, via de daartoe geëigende kanalen en procedures, een aanvraag te richten tot de overheid, informatie te verkrijgen over de stand van zaken van een dossier, daarover verdere uitleg en verantwoording te vragen, en voorafgaande vragen te stellen over de administratieve behandeling van dossiers.

De briefwisseling met de overheid, in het kader van deze ondersteuning en begeleiding, wordt in principe op naam van de burger gevoerd.

4. Als er voor een specifiek probleem geen enkele specifieke dienst of instantie bevoegd is, kunnen raadsleden en leden van het bijzonder comité voor de sociale dienst optreden als rechtstreekse en zichtbare bemiddelaar.

F. WETTELIJKHEID / CORRECTHEID

In de samenwerking tussen politici en ambtenaren worden de wettelijke, reglementaire regels en lokale organisatieregels en afspraken gerespecteerd en nageleefd. Loyaliteit t.a.v. bestuur en bestuurders mag niet verward worden met het langs zich neerleggen van regels die juist bedoeld zijn om overheden beter en kwaliteitsvoller te laten functioneren.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor ambtenaren:

1. Personeelsleden dienen altijd te handelen in overeenstemming met de richtlijnen, wetten, decreten, reglementen en verordeningen die van toepassing zijn op het grondgebied van Ieper.
2. Vragen van het beleid worden steeds getoetst aan de geldende wettelijke, reglementaire en lokale organisatieregels. Indien de vraag in strijd is met deze regels, dient de betrokken ambtenaar het betreffende bestuurslid hiervan op de hoogte te brengen.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor politici:

1. Politici dienen altijd te handelen in overeenstemming met de richtlijnen, wetten, decreten, reglementen en verordeningen die van toepassing zijn op het grondgebied van Ieper.
2. Politici engageren zich ertoe om geen vragen tot dienstverlening aan ambtenaren te richten waarvan ze weten dat deze ingaan tegen de vastgestelde regels.

G. DEONTOLOGISCHE COMMISSIE

Er wordt een deontologische commissie ingesteld die waakt over de naleving van deze deontologische code en toeziet op de verantwoordelijke invulling van de lokale politieke mandaten.

1. Samenstelling

De commissie voor de gemeenteraad en deze voor de raad voor maatschappelijk welzijn is samengesteld uit de drie voorzitters van respectievelijk de gemeenteraad/raad voor maatschappelijk Welzijn, het college van burgemeester en schepenen/vast bureau en het bijzonder comité voor de sociale dienst aangevuld met de fractieleider per fractie.

De voorzitter ervan wordt aangeduid binnen de schoot van de deontologische commissie. De algemeen directeur treedt op als secretaris van de commissie. Wanneer een lid van de commissie zelf de betrokkene van het onderzoek is, kan die niet deelnemen aan de bespreking van en/of beslissing over dat onderzoek. Een lid van de deontologische commissie kan vervangen worden door iemand van dezelfde politieke fractie. Een lid dat deel uitmaakt van een éénmansfractie, kan zich laten vervangen door een mandataris van een andere fractie. Indien de algemeen directeur de betrokkene is, zal hij vervangen worden door een lid van het managementteam.

2. Bevoegdheid

De deontologische commissie voor de gemeenteraad is bevoegd voor:

- de gemeenteraadsleden
- de voorzitter van de gemeenteraad
- de schepenen
- de burgemeester
- de algemeen directeur en de financieel directeur
- de personeelsleden

De deontologische commissie voor de raad voor maatschappelijk welzijn is bevoegd voor:

- de OCMW-raadsleden
- de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn
- de voorzitter en de leden van het vast bureau
- de voorzitter en de leden van het bijzonder comité voor de sociale dienst.
- de algemeen directeur en de financieel directeur
- de personeelsleden

De deontologische commissie is bevoegd voor volgende aangelegenheden:

- een advies of aanbeveling aan de raad over de aanvulling of wijziging van de deontologische code
- een advies over een casus aan het lokaal bestuur op vraag van dat lokaal bestuur
- vaststellingen over het gedrag van een mandataris en of dat al dan niet overeenstemt met de deontologische code van het orgaan waarvan die deel uit maakt
- sensibiliseringsvoorstellen aan het lokaal bestuur over deontologie en integriteit
- een uitspraak van afkeuring ten aanzien van bepaalde gedragingen
- de overdracht van meldingen aan het parket
- een dossier met de bevindingen van de commissie voor de Vlaamse regering zodat die een tuchtonderzoek kan instellen en de betrokken burgemeester, schepenen, voorzitter van de gemeenteraad, voorzitter van het vast bureau, lid van het vast bureau of voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst kan schorsen of afzetten wegens kennelijk wangedrag of grove nalatigheid.

3. Werking

De commissie wordt in ieder geval bijeengeroepen wanneer dat nodig is omwille van de melding van een mogelijke inbreuk op de deontologische code. De voorzitter is daarenboven gehouden de commissie bijeen te roepen op aanvraag van minstens een derde van haar leden. De voorzitter van de deontologische commissie is verantwoordelijk voor de oproeping en stelt de agenda op.

De oproepingen vermelden in elk geval de plaats, de dag, het tijdstip en de agenda van de vergadering en worden tenminste 8 kalenderdagen voor de vergadering aan de leden bezorgd. In geval van hoogdringendheid, te beoordelen door de voorzitter, wordt de bijeenroeping tenminste 3 kalenderdagen voor de vergadering bezorgd. De agendapunten moeten voldoende duidelijk omschreven zijn.

De commissie kan vergaderen als minstens de helft van de leden aanwezig is. Indien quorum niet bereikt wordt, dan zal zo spoedig mogelijk een nieuw overleg samengeroepen worden. In dat geval kan de commissie vergaderen ongeacht het aantal aanwezigen.

De vergaderingen van de deontologische commissie zijn niet openbaar. De betrokkene die het voorwerp uitmaakt van de melding of klacht kan vragen om een openbare behandeling voor zijn eigen tussenkomst.

Raadsleden, leden van het college van burgemeester en schepenen/vast bureau, leden van het bijzonder comité voor de sociale dienst of personeelsleden of andere personen die geconfronteerd worden met een mogelijke inbreuk op deze deontologische code, worden geacht hiervan uiterlijk binnen tien kalenderdagen melding te maken bij de algemeen directeur. De melding kan gebeuren per brief, per mail of mondeling tegenover de algemene directeur die er een schriftelijke neerslag van maakt welke door de melder wordt ondertekend. Kopie van de melding wordt door de algemeen directeur onverwijld ter kennis gebracht van het betrokken raadslid, lid college van burgemeester en schepenen/vast bureau, lid van het bijzonder comité voor de sociale dienst of het personeelslid.

De algemeen directeur legt de ontvangen meldingen voor aan de deontologische commissie binnen twintig kalenderdagen na ontvangst. De uitnodiging en de stukken worden via elektronische weg ter beschikking gesteld van de leden van de commissie.

De commissie onderzoekt die meldingen op hun gegrondheid en verklaart de anonieme klachten onontvankelijk. Daarbij moet het recht van verdediging van de betrokkene worden gevrijwaard. Hiertoe wordt de betrokkene door de algemeen directeur uitgenodigd naar de vergadering van de commissie waar de kans geboden wordt gehoord te worden. Betrokkene kan zich laten bijstaan en/of vertegenwoordigen door een raadsman. Indien hier geen gebruik van wordt gemaakt noch een schriftelijk verweer wordt ingediend tegen de datum van de vergadering, wordt betrokkene geacht afstand te doen van zijn hoorrecht. Ook de melder en eventuele getuigen kunnen worden gehoord door de commissie. Uitspraak moet geschieden binnen dertig kalenderdagen na de eerste bespreking in de commissie. De commissie kan deze termijn met eenzelfde periode verlengen als er bijkomend onderzoek vereist is.

Als de commissie een inbreuk op de deontologische code vaststelt, dan zal zij een gepaste sanctie uitspreken. De conclusie van de bespreking wordt door de algemeen directeur overgemaakt aan de betrokkene en ter kennis gebracht op de eerstvolgende vergadering van het betrokken/bevoegd orgaan indien het een mandataris betreft. Behoudens de voorzitter van de commissie, onthouden de commissieleden zich van communicatie over de conclusies van de besprekingen.

Personeelsleden, die een inbreuk plegen op deze deontologische code, kunnen daarnaast het voorwerp uitmaken van een tuchtsanctie overeenkomstig de tuchtregeling zoals vervat in het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 en het arbeidsreglement van 4 juli 2022.