

NOTULEN

van de zitting van de OCMW-raad van 27 april 2022
Grote vergaderzaal, Kasteeldreef 72 te 9920 Lievegem

Aanwezig: Nicholas Spinel, voorzitter
Tony Vermeire, burgemeester
Kim Martens, Freddy Haegeman, Caroline Fredrick, Chris De Wispelaere,
Gerrit Van Brabandt, Guy De Neve, Jeroen Van Acker, Hilde De Graeve,
Schepenen
Ivan Goethals, Vincent Laroy, Martine Lataire-Gyssels, Steven Lambert, Dirk
De Poorter, Tim Maenhout, Judith De Muynck, Nik Braeckman, Ann Boterdaele,
Didier Garré, Patrick Dossche, Wouter De Muynck, Wout Bonroy, Marc
Boterdaele, Lut Van der Spurt, Silke Eloot, Gunter Lippens, Wouter Ryckaert,
Raadsleden
Eddy De Mits, algemeen directeur

Verontschuldigd: Jurgen Blomme, raadslid

Afwezig: /

De voorzitter opent de zitting om 21.02 uur.

OPENBAAR

1. Goedkeuren notulen en zittingsverslag van de vorige zitting

Bevoegd lid

Tony Vermeire, burgemeester

Regelgeving

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 32 en 74

Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 29 mei 2019 houdende goedkeuring
huishoudelijk reglement ocmw-raad, artikel 31 en 32

Feiten en motivering

De notulen en het zittingsverslag van de vergadering van de OCMW-raad worden onder de
verantwoordelijkheid van de algemeen directeur opgesteld.

Behalve in spoedeisende gevallen worden de notulen en het zittingsverslag van de vorige
vergadering ten minste acht dagen voor de dag van de vergadering ter beschikking gesteld van de
OCMW-raadsleden.

Elk OCMW-raadslid heeft het recht tijdens de vergadering opmerkingen te maken over de redactie
van de notulen en het zittingsverslag van de vorige vergadering. Als die opmerkingen door
de OCMW-raad worden aangenomen, worden de notulen en het zittingsverslag in die zin
aangepast.

Als er geen opmerkingen worden gemaakt over de notulen en het zittingsverslag van de vorige

vergadering worden de notulen en het zittingsverslag als goedgekeurd beschouwd en worden ze ondertekend door de voorzitter van de OCMW-raad en de algemeen directeur.
Het zittingsverslag is te bekijken op <https://youtu.be/zmvxeRnO8yU>

Besluit

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

De OCMW-raad keurt de notulen en het zittingsverslag van de OCMW-raadszitting van 30 maart 2022 goed.

Bekendmaking

De notulen worden gepubliceerd op de gemeentelijke website.

2. Personeel - Tweede pensioenpijler contractuelen - toetreding tot OFP Prolocus: goedkeuring

Bevoegd lid

Chris De Wispelaere, schepen

Regelgeving

Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, artikel 78

Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel

Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, hier verder genoemd WAP

Sectoraal akkoord 2008-2013 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen, afgesloten in het Vlaamse onderhandelingscomité C1 van 19 november 2008

Wet van 30 maart 2018 met betrekking tot het niet in aanmerking nemen van diensten gepresteerd als niet-vastbenoemd personeelslid voor een pensioen van de overheidssector, tot wijziging van de individuele responsabilisering van de provinciale en lokale overheden binnen het Gesolidariseerde pensioenfonds, tot aanpassing van de reglementering inzake aanvullende pensioenen, tot wijziging van de modaliteiten van de financiering van het Gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen en tot bijkomende financiering van het Gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen

Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 27 maart 2019 over Personeel - invoering aanvullend pensioenstelsel voor de contractuele personeelsleden - toetreding tot het tweede pensioenpijlerplan van de Federale Pensioendienst: goedkeuring

Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 3 juli 2019 over Rechtspositieregeling OCMW Lievegem: goedkeuring, zoals gewijzigd door de raad van 1 juli 2020, 18 november 2020 en 24 november 2021

Sectoraal akkoord lokale en provinciale besturen 2020 van 8 april 2020

Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 18 november 2020 over Personeel - Aanvullend pensioenstelsel voor de contractuele personeelsleden - wijziging pensioentoeelage: goedkeuring

Wet van 1 februari 2022 tot toewijzing aan de Federale Pensioendienst van bepaalde opdrachten inzake de aanvullende pensioenen van de contractuele personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen

Besluit van het vast bureau van 15 maart 2022 over Personeel - Tweede pensioenpijler contractuelen - Toetreding tot OFP Prolocus: principiële goedkeuring

Feiten en motivering

Het sectoraal akkoord 2008 voorzag in een aanvullend pensioen voor het contractueel personeel van de lokale besturen om de pensioenkloof met het statutair personeel te verkleinen. Tot op heden was het bestuur aangesloten bij de groepsverzekering die na bemiddeling van de VVSG, aangeboden werd door Ethias en Belfius Insurance. De verzekeraars hebben bij aangetekende

brief van 23 juni 2021 de lopende groepsverzekeringsovereenkomst met nummer 9529 opgezegd met ingang van 1 januari 2022 (zie bijlage).

Groepsverzekering of pensioenfonds (OFP)?

Het bestuur heeft voor het voorzien in een tweede pensioenpijler de keuze tussen enerzijds een overheidsopdracht voor een groepsverzekering bij een verzekeraar en anderzijds het aansluiten bij een instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (pensioenfonds).

In Vlaanderen zijn er enkele pensioenfondsen waaronder OFP Provant (provincie Antwerpen en tientallen Antwerpse lokale besturen). Na onderhandelingen met de VVSG werd OFP Provant omgevormd tot OFP Prolocus, een Organisme voor de Financiering van Pensioenen of een pensioenfonds waarbij alle lokale besturen van het Vlaamse Gewest kunnen toetreden.

Door toetreding tot een pensioenfonds is het bestuur meer betrokken bij het beheer van zijn pensioenfinanciering. In tegenstelling tot een groepsverzekering kan/moet het bestuur een vertegenwoordiger afvaardigen in de algemene vergadering van OFP Prolocus. Naast controlebevoegdheid is er dus ook de mogelijkheid om - indien nodig - punten op de agenda van de algemene vergadering te zetten. In tegenstelling tot een groepsverzekering streeft een pensioenfonds ook geen winsten na ten voordele van de organisatie zelf.

Een pensioenfonds heeft ook ruime beleggingsmogelijkheden zodat een ruimer rendement mogelijk is dan in een tak 21 verzekering, zonder dat dit enige garantie inhoudt.

Het bestuur kan toetreden tot OFP Prolocus zonder overheidsopdracht vermits aan de voorwaarden van een in house opdracht is voldaan doordat:

- het bestuur immers ten eerste via de algemene vergadering waar ze lid van wordt, toezicht uitoefent op OFP Prolocus zoals op haar eigen diensten;
- meer dan 80% van de activiteiten van OFP Prolocus de uitvoering van taken behelst die hem zijn toegewezen door de controlerende overheden, namelijk het voorzien in aanvullende pensioenen voor lokale en provinciale besturen;
- er geen directe participatie van privékapitaal is in OFP Prolocus;
- OFP Prolocus zelf onderworpen is aan de wetgeving op de overheidsopdrachten.

OFP Prolocus zal, in het verlengde van de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen, zwaar inzetten op het duurzaam karakter van zijn beleggingen.

In het aanbod van OFP Prolocus zijn, net zoals bij de groepsverzekering die tot eind 2021 werd aangehouden bij Ethias en Belfius Insurance, geen werknemersbijdragen vereist en wordt er voorzien in een overlijdensdekking en een kapitaalsuitkering.

Door de wet van 1 februari 2022 komt er eventueel wel een alternatief. Deze wet wijst de Federale Pensioendienst (FPD) aan om, voor rekening van de provinciale en plaatselijke besturen en in de hoedanigheid van aankoopcentrale, een overheidsopdracht te organiseren en uit te schrijven voor het aanstellen van een pensioeninstelling die na 31.12.2021 zal instaan voor het verdere beheer van de aanvullende pensioenen voor de provinciale en plaatselijke besturen voor hun contractuele personeelsleden. Op 22 maart 2022 hebben we van de FPD een brief ontvangen met meer informatie en een stappenplan (zie bijlage). In concreto zoekt de FPD via een mededingingsprocedure met onderhandeling een bestaand multi-werkgeverspensioenfonds met afzonderlijk vermogen voor de provinciale en lokale besturen. De definitieve gunningsbeslissing wordt evenwel pas verwacht in september 2022.

Na een intern overleg op 9 maart 2022 tussen de algemeen directeur, de financieel directeur, de adjunct-financieel directeur, de teamleider personeel en een deskundige team personeel, werd aan het vast bureau voorgesteld om het initiatief van de FPD niet af te wachten en toe te treden tot OFP Prolocus. De uiterste datum om toe te treden is 30 april 2022; enkel dan kan de inning van de bijdragen zonder onderbreking en automatisch verlopen vanaf 1 januari 2022.

Het kaderreglement en het bijzonder pensioenreglement

Het kaderreglement bepaalt de krachtlijnen van het pensioenplan dat OFP Prolocus aanbiedt; tevens laat het verschillende zaken open die de werkgever moet invullen en vastleggen in het bijzonder pensioenreglement. Het bijzonder pensioenreglement is de overeenkomst gesloten

tussen de werkgever (= inrichter) enerzijds en de contractuele personeelsleden (= aangeslotenen) anderzijds. In het bijzonder pensioenreglement staat de belofte die de werkgever doet aan zijn contractueel personeel. Deze belofte maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst.

Met de vakorganisaties moeten onderhandelingen gevoerd worden in het bijzonder comité over:

- het kaderreglement, zo lang hierover geen protocol is afgesloten binnen het Vlaams comité C1;
- de geplande toetredingsdatum tot OFP Prolocus;
- het niveau van de toezegging (eventueel step rate);
- eventueel aanvullende toezegging;
- eventueel inhaaltoezegging.

Lokaal bestuur Lievegem zal toetreden tot OFP Prolocus met ingang van 1 januari 2022.

De bijdragen worden bepaald als een vast percentage van het RSZ-loon van de werknemer. Vanaf 1 januari 2021 bedraagt dit voor lokaal bestuur Lievegem 3% van het pensioengevend jaarloon. Na het intern overleg werd aan het vast bureau voorgesteld om dit voorlopig te behouden.

Op het deel van het RSZ-loon dat het wettelijk pensioenplafond overschrijdt (voor 2022 bedraagt dit € 63.944,74), wordt geen wettelijk pensioen opgebouwd. Als de werkgever dit (deels) wil compenseren om het verschil tussen een statutair pensioen en een wettelijk pensioen verder te verkleinen, moet hij voor een "step rate" formule kiezen. Met een "step rate" formule wordt voor het gedeelte van het loon boven het wettelijke pensioenplafond een hoger bijdragepercentage toegepast. De bijdrage is dan verschillend naargelang het gaat om iemand met een loon onder of boven het pensioenplafond. Bij lokale besturen overschrijden enkel de hogere lonen van het A-niveau het wettelijk pensioenplafond (A3a en a4a vanaf trap 18, A4b vanaf trap 15 en de decretale graden). Na het intern overleg werd aan het vast bureau voorgesteld om voorlopig geen step rate toe te passen.

Naast de basistoezegging (zie hierboven) die van toepassing is voor alle contractuele personeelsleden kan er een aanvullende toezegging gedaan worden voor een specifieke groep (bv. VIA-medewerkers) of een uitzonderlijke of inhaaltoezegging. Na het intern overleg werd aan het vast bureau voorgesteld om hier niet op in te gaan.

Bijna alle lokale besturen zijn momenteel aan het bekijken om al dan niet toe te treden tot OFP Prolocus. In bijlage het resultaat van een rondvraag bij de Meetjeslandse besturen. Net als ons, gaat iedereen toetreden tot OFP Prolocus en bouwt iedereen verder op de reeds gemaakte beleidskeuzes.

MIPS of UNI?

MIPS staat voor 'Multi-inrichters pensioenstelsel'. Door toe te treden tot een zogenaamde MIPS-groep kunnen besturen enkele door de wet bepaalde gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst opvangen. Die gevolgen hebben zowel een werknemers- als een werkgeversaspect.

Een werknemer-contractant die ontslag neemt bij het gemeentebestuur om te gaan werken bij het OCMW, wordt voor de berekening van het aanvullende pensioen in de gemeente beschouwd als een 'slaper'. Dat betekent dat de zogenaamde 'WAP-garantie' van (vandaag) 1,75% voor een actieve aangeslotene voor hem of haar niet verder geldt voor de bij de gemeente intussen opgebouwde pensioenreserves: de slaper valt terug op een WAP-garantie van 0% per jaar. Zijn of haar individuele rekening bij de gemeente wordt alleen nog aangevuld met het toegekende rendement. Uiteraard zal voor die werknemer bij het OCMW een nieuwe individuele rekening worden geopend, waarop weer wel de WAP-garantie van 1,75% voor de jaren als actieve aangeslotene geldt. Als de betrokken besturen behoren tot één MIPS-groep, worden mensen die

binnen de MIPS-groep van werk veranderen, niet als uittrekers en nieuwe aangeslotenen beschouwd, maar blijft alles gewoon doorlopen alsof het om één en dezelfde werkgever gaat.

Een werkgever-bestuur is verplicht om bij te passen wanneer bij pensionering de individuele rekening minder middelen bevat dan de WAP-garantie waarop de werknemer voor de actieve jaren recht heeft. Zeker voor een klein bestuur is dat risico niet denkbeeldig. Binnen OFP Prolocus zullen besturen die behoren tot een 'MIPS-groep' onderling solidair zijn: ze kunnen dus voor de WAP-garantie een beroep doen op elkaars vrije reserves, wat de kans op een extra tussenkomst een stuk kleiner maakt. Die solidariteit onder de leden van een 'MIPS-groep' geldt trouwens voor alle financiële verplichtingen ten aanzien van OFP Prolocus, dus ook als bv. een van de leden de bijdragen niet betaalt.

Toch nog enkele bijkomende elementen:

- Toetreden tot een 'MIPS-groep' is een vrijwillige keuze die besturen maken wanneer ze toetreden tot OFP Prolocus.
- Alleen besturen met identiek dezelfde pensioentoezegging kunnen een 'MIPS-groep' vormen. Vanuit dat oogpunt is het zeer wenselijk dat alleen verwante besturen één 'MIPS-groep' gaan vormen.
- Alle deelnemende besturen van een 'MIPS-groep' zijn elk voor zich lid van de algemene vergadering van OFP Prolocus, met dus elk een eigen stem. Ze kunnen uiteraard wel een gezamenlijke permanente vertegenwoordiger aanstellen, die dan over verschillende stemmen beschikt, op voorwaarde dat de vertegenwoordiger met elk van de entiteit(en) een juridische band heeft.
- Op voorwaarde dat hiervoor een nieuwe overeenkomst wordt gesloten, kan de samenstelling van een 'MIPS-groep' later worden aangepast.

Na intern overleg werd aan het vast bureau voorgesteld dat gemeente en OCMW Lievegem samen een MIPS-groep vormen.

Stappenplan

De intentieverklaring van 15 maart 2022 van het uitvoerend orgaan, het vast bureau, was de eerste stap om toe te treden tot OFP Prolocus.

Het bijzonder onderhandelingscomité met de vakorganisaties was de tweede stap. Op 18 maart 2022 werd er een bijzonder onderhandelingscomité gehouden (zie verslag in bijlage). Het ACV-Openbare Diensten was op dat moment nog niet gemachtigd om akkoord te gaan omdat er nog geen akkoord was binnen het comité C1. Op 21 maart 2022 kregen we van VVSG bericht dat er met de drie vakbonden een akkoord werd bereikt over het kaderreglement (zie mail in bijlage). De oorspronkelijk versie van het kaderreglement werd nog op enkele punten aangepast:

- besturen die een step rate willen hanteren, moeten bij het bepalen van de basistoelage een maximale verhouding respecteren tussen de bijdragevoet berekend op het pensioengevend loon tot aan het toepasselijk pensioenplafond (a%) en de bijdragevoet berekend op het pensioengevend loon dat het toepasselijk pensioenplafond overschrijdt (b%), waarbij b% nooit meer mag bedragen dan 4 keer a%;
- de aanvullende pensioentoezegging waartoe een lokaal bestuur kan beslissen wordt beperkt tot de aangeslotenen behorende tot de categorie van het VIA-personeel;
- het kaderreglement wordt afgesloten voor een periode van drie jaar en loopt uiterlijk af op 31 december 2024. In de loop van 2024 wordt het kaderreglement geëvalueerd en desgevallend bijgesteld.

Het voorstel van lokaal bestuur Lievegem past binnen de aangepaste versie van het kaderreglement zoals goedgekeurd binnen het comité C1.

Het bevoegd orgaan van het lokaal bestuur, de raad voor maatschappelijk welzijn, beslist in deze zitting over:

- de toetreding vanaf 1 januari 2022 tot OFP Prolocus en het niveau van de toezegging;
- de aanduiding van de vaste vertegenwoordiger in de algemene vergadering van OFP Prolocus;
- de aanvaarding van het financieringsplan en de beheersovereenkomst via de goedkeuring van de toetredingsakte, en gaat akkoord dat de nodige bijdragen conform het financieringsplan zullen geïnd worden via de RSZ;
- de kennisname van de andere sleuteldocumenten van OFP Prolocus (statuten, ...);
- delegatie aan de voorzitter van de raad en de algemeen directeur om de verdere afhandeling te doen.

Uiterlijk op 30 april 2022 moet het toetredingsdossier (o.a. ondertekende raadsbeslissing, ondertekende toetredingsakte, ondertekende MIPS Mobiliteitsovereenkomst, ...) online ingediend worden via de website van OFP Prolocus.

Na goedkeuring van het bevoegd orgaan van OFP Prolocus in verband met onze toetreding en toetredingsdatum kunnen we de personeelsleden op de hoogte brengen in verband met de wijziging van de pensioeninstelling en de pensioentoezegging. VVSG zorgt nog voor modeldocumenten.

Financiële impact

De belangrijkste kosten voor het bestuur hangen natuurlijk samen met het gekozen bijdragepercentage. Op dat vlak verandert er niets tegenover het huidige systeem.

Daarnaast zal er ook gedurende (wellicht) vijf jaar na de toetreding een zogenaamde prefinanciering van 5% boven de pensioentoezegging gelden. Met die middelen bouwt OFP Prolocus voor elk bestuur een tweede vrije reserve op. De vrije reserves moeten maximaal vermijden dat besturen-werkgevers worden aangesproken om een eventueel tekort (cfr. de na te leven WAP-garantie) bij te passen.

Op de pensioenbijdragen (toezegging en prefinanciering) moet ook 8,86% socialezekerheidsbijdragen worden betaald.

Een vierde luik wordt gevormd door de effectieve kosten die het pensioenfonds moet maken om te functioneren: personeelskosten, kosten van allerhande dienstverlening, opgelegde communicatie aan de contractanten van de aangesloten besturen, enz. Een deel van die kosten hangt niet of nauwelijks samen met de omvang van de pensioeninstelling, zodat iedereen er baat bij heeft dat zo veel mogelijk besturen met zoveel mogelijk contractanten aansluiten. Zo worden de kosten per aangeslotene beperkt. We starten in 2022 met een kostenfactuur van € 1.000 per jaar per werkgever en € 10 per jaar per aangesloten medewerker. Die bedragen zullen jaarlijks worden geïndexeerd.

Tot slot rekent de RSZ op de voor rekening van OFP Prolocus geïnde bijdragen een kostenvergoeding van 0,2% aan.

Dit resulteert in onderstaand schema:

Kostprijs 2de pensioenpijler 2021

(Ethias en Belfius Insurance)

Entiteit	Contractuele loonmassa pensioengevend loon	(3%) Patronale bijdrage 2de pensioenpijler	(8,86%) Sociale zekerheidsbijdrage	(0,48%) Beheerskost 2de pensioenpijler
OCMW	1.491.994,94	44.759,94	3.965,36	215,01
Totale kost 2de pensioenpijler :			48.940,31	

Kostprijs 2de pensioenpijler 2022 (gebaseerd op loonmassa 2021)

(OFP Prolocus)

Contractuele loonmassa pensioengevend loon :	1.491.994,94
Bijdragevoet pensioentoezegging (zonder step rate) :	3,00%
Gemiddelde bijdragevoet (incl. 5% prefinanciering; enkel voor 1ste 5 jaar) :	3,15%
- RSZ hanteert volgende 10 inningspercentages: 1% / 2% / 2,5% / 3% / 3,5% / 4% / 5% / 6% / 8% / 10%	
- Toepassing inningspercentage gelijk aan of net onder gemiddelde bijdragevoet	
Inningspercentage :	3,00%
Voorschotten + kwartaalaangifte (3% op contractuele loonmassa) :	44.759,85
Sociale zekerheidsbijdrage op voorschotten + kwartaalaangifte (8,86% op bijdrage) :	3.965,72
	48.725,57
Forfaitaire bijdragen (1 x per jaar) :	
- Verschil gemiddelde bijdragevoet (3,15%) en inningspercentage (3%) :	2.237,99
- Sociale zekerheidsbijdrage (8,86% op verschilbedrag) :	198,29
	2.436,28
- Forfaitaire kosten (€ 1.000 per entiteit + € 10 per aangeslotene) :	1.820,00
- Forfaitaire kosten (€ 1.000 per entiteit + € 10 per aangeslotene) :	97,64
Totale kost 2de pensioenpijler :	53.079,48
Tijdelijke forfaitaire bijdrage (1ste vijf jaar) :	-2.436,28
Totale kost 2de pensioenpijler vanaf jaar 6 :	50.643,21

De bijdragen zelf worden ten laste genomen onder de jaarbudgetrekeningen xxxx/GBB-PER/xxxx-xx/6223000/OCMW/CBS/IP-GEEN, de sociale zekerheidsbijdragen onder jaarbudgetrekeningen xxxx/GBB-PER/xxxx-xx/6213000/OCMW/CBS/IP-GEEN en de beheerskosten onder jaarbudgetrekeningen xxxx/GBB-PER/xxxx-xx/6141007/OCMW/VB/IP-GEEN.

Met deze (weliswaar geringe) meerkost is momenteel nog geen rekening gehouden in de meerjarenplanning.

Voor personeelsuitgaven groter dan € 8.500 is een visum vereist.

Gunstig visum AFD/2022/033VW van Bart Van Petegem van 06-04-2022

Besluit

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van en stemt in met:

- de beheersovereenkomst en het financieringsplan (algemeen luik en luik VVSG) via de toetredingsakte van OFP Prolocus;

- het kaderreglement en het bijzonder pensioenreglement (aangevuld met onderstaande keuzes).

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de verklaring over beleggingsbeginselen (SIP) (algemeen luik en luik VVSG) en de statuten.

Artikel 2

De raad voor maatschappelijk welzijn beslist om met ingang van 1 januari 2022 toe te treden tot OFP Prolocus (Afzonderlijk Vermogen VVSG), en hiertoe onverwijld een verzoek tot aanvaarding als lid van de algemene vergadering te richten tot OFP Prolocus. De afgevaardigde en plaatsvervangend afgevaardigde wordt hierna in dezelfde zitting aangeduid bij afzonderlijk besluit.

Artikel 3

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van het feit dat de door het financieringsplan verschuldigde bijdragen en de kosten voor het functioneren van OFP Prolocus zullen worden geïnd door de RSZ in naam en voor rekening van OFP Prolocus en keurt dit goed.

Artikel 4

De raad voor maatschappelijk welzijn maakt onderstaande keuzes in het bijzonder pensioenreglement:

1. De pensioentoezegging bedraagt 3% van het pensioengevend loon.
2. Er wordt niet gekozen voor een step rate in de basistoezegging.
3. Er wordt niet gekozen voor een aanvullende toezegging.
4. Er wordt niet gekozen voor een inhaaltoezegging voor de medewerkers in dienst op 1 januari 2022.
5. Gemeente Lievegem vormt samen met OCMW Lievegem een zogenaamde MIPS-groep.

Artikel 5

De raad voor maatschappelijk welzijn wenst het aanvullend pensioen van de contractanten duurzaam te beleggen. OFP Prolocus zal hiervan formeel op de hoogte worden gebracht door ondertekening van het "Memorandum duurzaam beleggen: aanvullend pensioen voor contractanten van lokale besturen" van Bond Beter Leefmilieu Vlaanderen vzw.

Bekendmaking

Het toetredingsdossier zal voor 30 april 2022 door team personeel online ingediend worden via de website van OFP Prolocus. Na goedkeuring van het bevoegd orgaan van OFP Prolocus kunnen we de personeelsleden op de hoogte brengen in verband met de wijziging van de pensioeninstelling en de pensioentoezegging.

3. OFP Prolocus: aanduiden van vertegenwoordigers in de algemene vergadering

Bevoegd lid

Chris De Wispelaere, schepen

Regelgeving

Wet van 28 april 2003 over de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, hier verder genoemd WAP Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, artikels 34-2° en 78
OCMW-raadsbesluit van heden over de tweede pensioenpijler contractuelen meer bepaald de toetreding tot OFP Prolocus

Feiten en motivering

De OCMW-raad is bevoegd om de vertegenwoordigers in intergemeentelijke samenwerkingsverbanden aan te duiden.

De OCMW van Lievegem is op heden toegetreden tot het organisme voor de financiering van

pensioenen Prolocus.

Statuten van Prolocus, artikel 15 zegt dat de algemene vergadering is samengesteld uit alle leden Groep Provant en alle leden Groep VVSG.

Er moet voor de gemeente en het OCMW een effectief en plaatsvervangend vertegenwoordiger aangeduid worden.

De vertegenwoordigers worden voor de resterende duur van legislatuur aangeduid.

De stemming over het aanwijzen van vertegenwoordigers van het ocmw in overlegorganen, in de organen van ander rechtspersonen en feitelijke verenigingen moeten geschieden bij geheime stemming.

Gaat over tot geheime stemming.

Over de aanduiding van een effectieve vertegenwoordiger voor de algemene vergadering (geheime stemming):

Ann Boterdaele bekommt 26 stemmen

Marc Boterdaele bekommt 1 stem

1 blanco stem

Ann Boterdaele bekommt de meerderheid van de stemmen

Over de aanduiding van een plaatsvervangend vertegenwoordiger voor de algemene vergadering (geheime stemming):

Chris De Wispelaere bekommt 28 stemmen

Chris De Wispelaere bekommt de meerderheid van de stemmen

Besluit

Artikel 1

De OCMW-raad duidt Ann Boterdaele, wonende te 9950 Waarschoot, Arisdonk 141a, aan als effectieve vertegenwoordiger voor de algemene vergadering van het organisme voor de financiering van pensioenen Prolocus.

Artikel 2

De OCMW-raad duidt Chris De Wispelaere, wonende te 9920 Lievegem, Korfbalstraat 16, aan als plaatsvervangend vertegenwoordiger voor de algemene vergadering van het organisme voor de financiering van pensioenen Prolocus.

Artikel 3

Deze aanduiding is geldig voor de resterende duur van de legislatuur 2019-2024.

Bekendmaking

Dit besluit wordt opgestuurd naar OFP Porcolus, de vertegenwoordigers en team Personeel.

4. Personeel - wijziging organogram en personeelsplan (personeelsformatie): vaststelling

Bevoegd lid

Chris De Wispelaere, schepen

Regelgeving

De wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motiveringsplicht van bestuurshandelingen en latere wijzigingen.

Het Bestuursdecreet van 7 december 2018

Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017,

- artikel 161 (de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn stellen het gezamenlijk organogram van de diensten van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn vast))
- artikel 171 § 4 (de algemeen directeur zorgt in overleg met het managementteam voor de opmaak van het voorontwerp van het organogram)
- artikel 179 (gemeente en OCMW hebben een gemeenschappelijk managementteam; dat bestaat de algemeen directeur, de adjunct-algemeen directeur, de financieel directeur en alle andere leden die geen mandataris zijn en waarvan de deelname aan het managementteam nuttig wordt geacht voor het functioneren van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn; dat de burgemeester, of de door hem aangewezen schepen, met raadgevende stem deel uitmaakt van het managementteam)
- artikel 184 (personeel kan in statutair of in contractueel dienstverband worden aangesteld)
- het vaststellen van organogram en personeelsformatie is een bevoegdheid van de raad voor maatschappelijk welzijn maar kan gedelegeerd worden aan het vast bureau

Besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, de bepalingen betreffende de opmaak van de personeelsformatie

Besluit van de Vlaamse Regering van 7.12.2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, artikel 2

Koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, artikel 6

De beslissing van de OCMW-raad van 27 maart 2019 met als onderwerp 'Personeel - vaststelling organogram: goedkeuring'

De beslissing van het vast bureau van 10 februari 2020 met als onderwerp 'organogram Lievegem - aanpassing: goedkeuring'

De beslissing van de OCMW-raad van 01 juli 2020 met als onderwerp 'Organogram Lievegem - aanpassing m.b.t. poetspersoneel: goedkeuring'

De goedkeuring van het voorontwerp van het organogram door het managementteam op 23 februari 2022

De beslissing van het vast bureau van 01 maart 2022 met als onderwerp "Personeel - voorontwerp organogram en personeelsplan: goedkeuring"

Feiten en motivering

Terminologie

Het *organogram* geeft de organisatiestructuur van de diensten van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn weer, duidt de gezagsverhoudingen aan en de functies waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden (art. 161 decreet lokaal bestuur).

De *personeelsformatie* heeft de waarde van een plan op het operationele niveau waarin de personele middelen worden vastgelegd voor de uitvoering van het beleid. Het is een veranderlijk beheersinstrument dat wordt bijgestuurd naarmate de opvattingen over de dienstverlening evolueren en het werkvolume of de werkprocessen veranderen. Jaarlijks wordt binnen de budgettaire ruimte een personeelsplan uitgewerkt waarin de geplande selectieprocedures worden opgenomen om de bezetting te laten evolueren binnen de contouren van de personeelsformatie. Bij het vaststellen van de formatie wordt een onderscheid gemaakt tussen de formatie bestaande uit de statutaire en contractuele betrekkingen.

Aanleiding

Het huidige organogram en het bijbehorende personeelsplan zijn aan een actualisatie toe.

De redenen hiervoor zijn:

- Als jonge organisatie is lokaal bestuur Lievegem in voortdurende ontwikkeling.
- Snel veranderende maatschappelijke omstandigheden dat lokaal bestuur Lievegem wendbaar en flexibel is. Dat betekent ook dat de personeelsnoden variëren en voortdurend moeten aangepast worden aan de wijzigende omstandigheden.
- Het bestuur wil inzetten op de noodzaak om kwaliteitsvol personeel aan te trekken en in dienst te houden.
- Een aangepaste en uitgebalanceerde organogram en personeelsinvulling kan beter gemonitord worden, waardoor de organisatie korter op de bal kan spelen en niet of minder renderende functies proactief kan aanpassen of laten uitdoven.
- Bepaalde functies zijn op dit moment ingevuld én structureel nodig, maar nog niet voorzien in het organogram, waardoor de selectieprocedures niet kunnen worden uitgeschreven.

Voorliggende wijziging

Het ontwerp van wijziging organogram en personeelsplan dat voorligt is een beperkte wijziging op basis van de meest dringende noden.

Deze wijziging is een eerste in een reeks van diverse wijzigingen, wat typerend is voor een jonge organisatie in voortdurende ontwikkeling die mee wil blijven bij snel veranderende maatschappelijke omstandigheden en variërende personeelsnoden.

De bijlage 'organogram' beschrijft het voorstel van aangepast organogram en personeelsplan in detail, motiveert de voorstellen van wijzigingen, geeft de impact weer op aantal VTE en de financiële implicaties. Deze bijlage maakt integraal deel uit van dit besluit.

Het voorontwerp van aangepast organogram en personeelsplan werd op 18 maart 2022 voorgelegd aan de representatieve vakorganisaties in het hoog overlegcomité. Er kwam een gunstig advies (zie ontwerpverslag en protocol van akkoord als bijlage).

Aan de OCMW-raad wordt gevraagd om het ontwerp van aangepast organogram en personeelsplan vast te stellen.

Financiële impact

Deze beslissing is een principiële beslissing en heeft geen rechtstreekse financiële impact.

De impact wordt pas gerealiseerd bij uitvoering.

De bijlage 'organogram' beschrijft de financiële implicaties van de wijzigingen in detail.

De voorgestelde wijzigingen zijn preventief voorzien in de meerjarenplanning.

Besluit

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1

De OCMW-raad stelt het organogram vast, zoals toegelicht in de bijlage organogramwijziging bij deze beslissing.

Artikel 2

De OCMW-raad stelt het managementteam als volgt samen:

1. algemeen directeur
2. financieel directeur
3. adjunct financieel directeur
4. directeur burger en welzijn
5. directeur vrije tijd
6. directeur omgeving en infrastructuur
7. directeur interne organisatie
8. coördinator onthaal
9. teamleider strategie, secretariaat en communicatie

Met raadgevende stem (adviserend)

10. burgemeester of de schepen die hem vervangt

Artikel 3

De OCMW-raad stelt het personeelsplan (personeelsformatie) vast, zoals toegelicht in de bijlage 'organogram' bij deze beslissing.

Artikel 4

De beslissingen in artikel 1, 2 en 3 treden in werking vanaf 1 mei 2022 en vervangen integraal de vorige beslissingen rond organogram, personeelsformatie en samenstelling managementteam.

Bijlagen die integraal deel uitmaken van het besluit

bijlage 'organogram'

Inhoud

1.	Voorliggende organogramwijziging	3
2.	Traject – timing	3
3.	Voorontwerp nieuw organogram – per team	3
3.1	Team onthaal	3
	Voorontwerp nieuw organogram	3
3.2	Team burger	4
	Voorontwerp nieuw organogram	4
3.3	Team welzijn	4
3.3.1	Voorontwerp nieuw organogram	4
3.3.2	Collegebeslissing rond dienst gezins- en aanvullende thuiszorg (DGAT)	4
3.3.3	Wijzigingen t.o.v. het vorige organogram	4
3.3.4	Motivering	5
3.3.5	Financiële impact	5
3.4	Team sport	5
	Voorontwerp nieuw organogram	5
3.5	Team cultuur en bibliotheek	6
	Voorontwerp nieuw organogram	6
3.6	Team vrije tijd en evenementen	6
	Voorontwerp nieuw organogram	6
3.7	Team jeugd, BKO [en senioren]	6
3.7.1	Voorontwerp nieuw organogram	6
3.7.2	Collegebeslissing rond functie van seniorenconsulent	7
3.7.3	Wijzigingen t.o.v. het vorige organogram	7
3.7.4	Financiële impact	7
3.8	Team omgeving	7
3.8.1	Voorontwerp nieuw organogram	7
3.8.2	Wijzigingen t.o.v. het vorige organogram	8
3.8.3	Financiële impact	8
3.8.4	Motivering	8
3.9	Team infra: team wegen, groen en mobiliteit en team gebouwen	10
3.9.1	Voorontwerp nieuw organogram	10
3.9.2	Collegebeslissing rond team wegen, groen en mobiliteit	10
3.9.3	Wijzigingen t.o.v. het vorige organogram	10
3.9.4	Motivering	10
3.9.5	Financiële impact	11
3.10	Team strategie, secretariaat en communicatie	11
	Voorontwerp nieuw organogram	11
3.11	Team organisatiebeheersing	11
	Voorontwerp nieuw organogram	11

3.12	Team personeel.....	12
	Voorontwerp nieuw organogram.....	12
3.13	Team IT, GIS en informatieveiligheid.....	12
	Voorontwerp nieuw organogram.....	12
3.14	Team logistiek.....	12
	Voorontwerp nieuw organogram.....	12
3.15	Team financiën.....	13
	3.15.1 Voorontwerp nieuw organogram.....	13
	3.15.2 Motivering.....	13
	3.15.3 Wijzigingen t.o.v. het vorige organogram.....	13
	3.15.4 Financiële impact.....	14
3.16	Managementteam.....	14
	Voorontwerp nieuw organogram.....	14
4.	Personeelsformatie – organisatiebreed.....	15
5.	Voorontwerp van organogram – organisatiebreed.....	15

|

1. Voorliggende organogramwijziging

De organogramwijziging die hier voorligt is een beperkte organogramwijziging op basis van de meest dringende noden.

De andere zaken uit het project organogramwijziging, inhoudelijke vragen maar ook administratieve correcties, zijn, hoewel al voor een groot deel gekend, hier nog niet doorgevoerd.

Deze organogramwijziging is dus een eerste in een reeks van diverse organogramwijzigingen, wat typerend is voor een jonge organisatie in voortdurende ontwikkeling die mee wil blijven bij snel veranderende maatschappelijke omstandigheden en variërende personeelsnoden.

2. Traject – timing

Stap	Wat	Timing
1	Voorleggen voorontwerp aan managementteam – voor advies	23 februari 2022
2	Agendapunt in Echo – agendering college	24 februari 2022
3	Voorleggen voorontwerp aan college – gunstig advies + goedkeuring agendering in HOC / BOC	01 maart 2022
4	Versturen uitnodiging HOC / BOC incl. ontwerp	Week 01 maart 2022
5	Bespreking ontwerp in HOC / BOC	Week 14 maart 2022
6	Agendapunt in Echo – agendering gemeenteraad incl. advies HOC / BOC	(o.v. wijzigingen) Week 21 maart 2022
7	Dossier klaar voor gemeenteraad – OCMW-raad	07 april 2022 (o.v.)
8	Voorontwerp agenda gemeenteraad – OCMW-raad	12 april 2022 (o.v.)
9	Vaststelling agenda gemeenteraad – OCMW-raad	19 april 2022 (o.v.)
10	Vaststelling nieuw organogram door gemeenteraad en OCMW-raad	27 april 2022 (o.v.)
11	In werking treden nieuw organogram	1 mei 2022

3. Voorontwerp nieuw organogram – per team

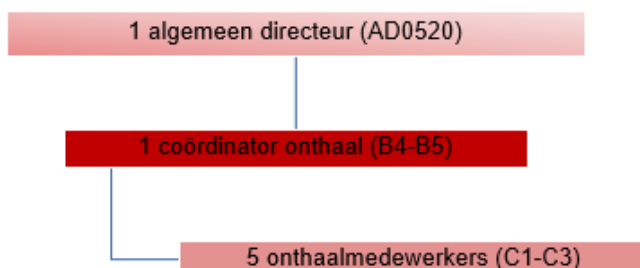
Hieronder vindt u per team een voorontwerp voor het nieuwe organogram. Ook het aantal functies (< aangepaste personeelsformatie) en de hiërarchische lijnen zijn zichtbaar.

Bij elk team is vermeld of er aanpassingen voorgesteld worden of niet.

Indien er aanpassingen voorgesteld worden, is dit gemotiveerd en wordt ook de impact op budget en aantal VTE vermeld.

3.1 Team onthaal

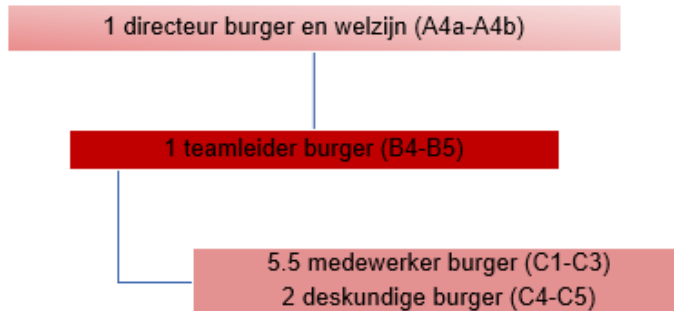
Voorontwerp nieuw organogram



Er zijn geen wijzigingen t.o.v. het vorige organogram.

3.2 Team burger

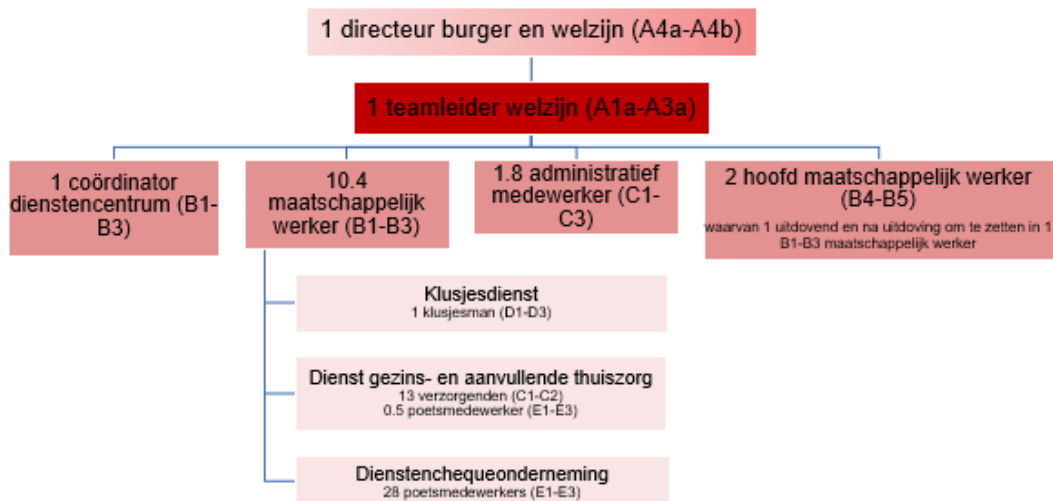
Voorontwerp nieuw organogram



Er zijn geen wijzigingen t.o.v. het vorige organogram.

3.3 Team welzijn

3.3.1 Voorontwerp nieuw organogram



3.3.2 Collegebeslissing rond dienst gezins- en aanvullende thuiszorg (DGAT)

In de collegebeslissing van 15.12.2020 werd principieel akkoord gegeven om het aantal verzorgenden DGAT (team welzijn) te verhogen van 10 naar 12 VTE in het organogram.

3.3.3 Wijzigingen t.o.v. het vorige organogram.

Een wijziging t.o.v. het vorige organogram is, dat het aantal verzorgenden DGAT verhoogt van 10.5 naar 13 VTE.

Qua aantal profielen betekent dit:

	Vorig organogram	Huidig voorstel van organogram	Saldo in aantal VTE
C1-C2	10.5	13	+ 2.5
Totaal saldo in aantal VTE			+ 2.5

Er wordt in theorie een verschil van + 2.5 VTE, maar met de bedoeling om telkens 10 plaatsen continu ingevuld te hebben (zie motivering).

De impact in de praktijk zal dus lager zijn.

3.3.4 Motivering

De verhoging van het aantal verzorgenden DGAT heeft als basis het gemiddelde van 10 VTE nodig voor de erkenning van de dienst. Om dat gemiddelde te halen, blijkt 10.5 VTE in het organogram in de realiteit onvoldoende.

We kunnen te weinig personeelsleden een contract van onbepaalde duur aanbieden en dat in een functie die een knelpuntberoep is. Daarnaast wensen diverse personeelsleden in dit beroep na verloop van tijd minder dan voltijds te werken. Zij verminderen hun prestaties en maken gebruik van tijdelijke of deeltijdse afwezigheidsstelsels. Daardoor komen deze uren niet 'open' in het organogram en kunnen ze niet voor onbepaalde duur ingevuld worden.

Het aanvankelijke doel van 12 blijkt ondertussen ook onvoldoende om het gemiddelde van 10 VTE te behalen (er zijn momenteel 11.97 VTE aangesteld), daarom wordt nu 13 VTE ingeschreven in het organogram. Zo kunnen we voldoende personeelsleden een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur aanbieden en hopen we de 10 VTE nodig voor de erkenning van de dienst en het behoud van de subsidiëring DGAT beter te benaderen en dus in de praktijk continu effectief 10 VTE ingevuld te krijgen.

3.3.5 Financiële impact

Financieel is er deze impact:

Loonschaal	Wat is in rekening gebracht?	Bedrag per jaar
C1-C2	Loonkost, 10 jaar anciënniteit, C1, contractueel	38789.25 * 2.5 VTE
<i>Verskil per jaar</i>		+ 96 973,13

Dit betekent in theorie een meer kost van 96 973,13 euro per jaar voor de 2.5 VTE samen. Gezien de huidige realiteit (11.97 aangesteld) zal de reële meer kost in verhouding tot het huidige meerjarenplan in de praktijk dus lager zijn.

3.4 Team sport

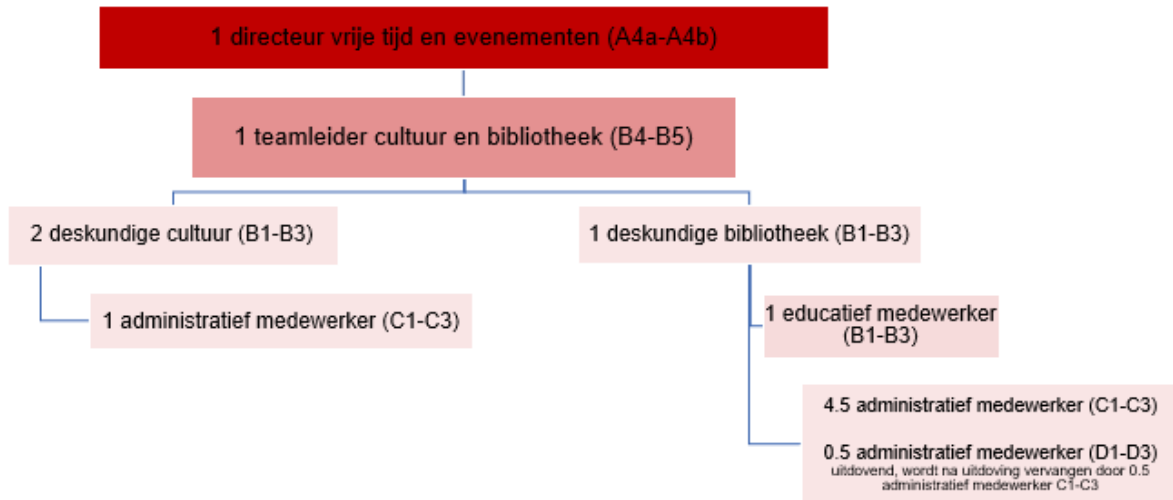
Voorontwerp nieuw organogram



Er zijn geen wijzigingen t.o.v. het vorige organogram.

3.5 Team cultuur en bibliotheek

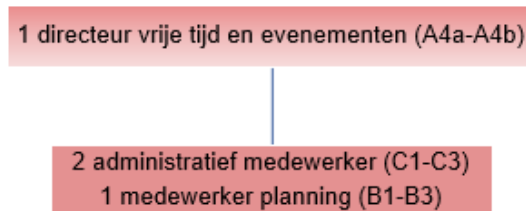
Voorontwerp nieuw organogram



Er zijn geen wijzigingen t.o.v. het vorige organogram.

3.6 Team vrije tijd en evenementen

Voorontwerp nieuw organogram

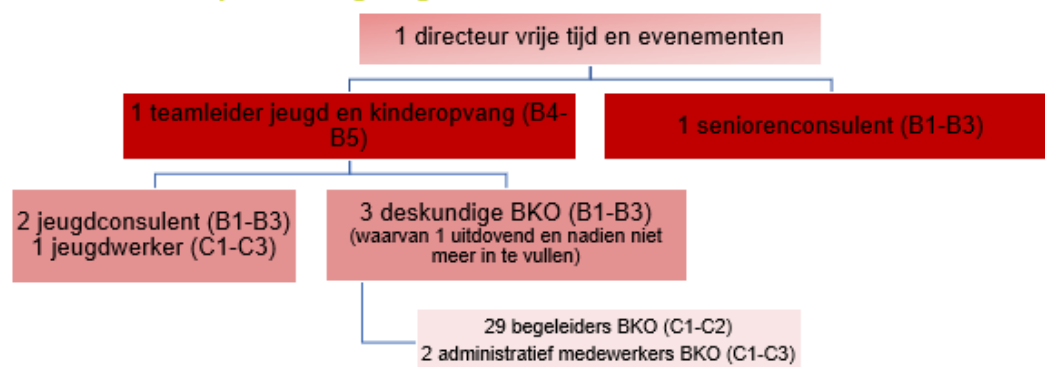


Er zijn geen wijzigingen t.o.v. het vorige organogram.

Evenementen blijft rechtstreeks ressorteren onder de directeur vrije tijd en evenementen. Ook de werking rond de uitleendienst en het vrijetijdslotet bevindt zich bij dit team.

3.7 Team jeugd, BKO¹ [en senioren]

3.7.1 Voorontwerp nieuw organogram



¹ BKO = buitenschoolse kinderopvang

3.7.2 Collegebeslissing rond functie van seniorenconsulent

Het college gaf op 15.12.2020 principieel akkoord om de functie van seniorenconsulent te verplaatsen met rechtstreekse aansturing van de directeur vrije tijd en evenementen.

3.7.3 Wijzigingen t.o.v. het vorige organogram

Er zijn geen wijzigingen in aantal VTE.

De functie van seniorenconsulent werd in het vorige organogram aangestuurd door de teamleider jeugd, kinderopvang [en senioren²].

In de praktijk blijkt echter dat de themawerkingen jeugd en buitenschoolse kinderopvang weinig gelijkenissen vertonen met het takenpakket van de seniorenconsulent. Er kunnen dan ook weinig synergiën gerealiseerd worden. Daarom wordt de seniorenconsulent nu onder de rechtstreekse leiding van de directeur vrije tijd en evenementen geplaatst.

Voor het inhoudelijk takenpakket gaat de m/v/x seniorenconsulent in overleg met de volledige cluster vrije tijd en evenementen en daarnaast ook met team welzijn (bv seniorenwerking, Rap op Stap).

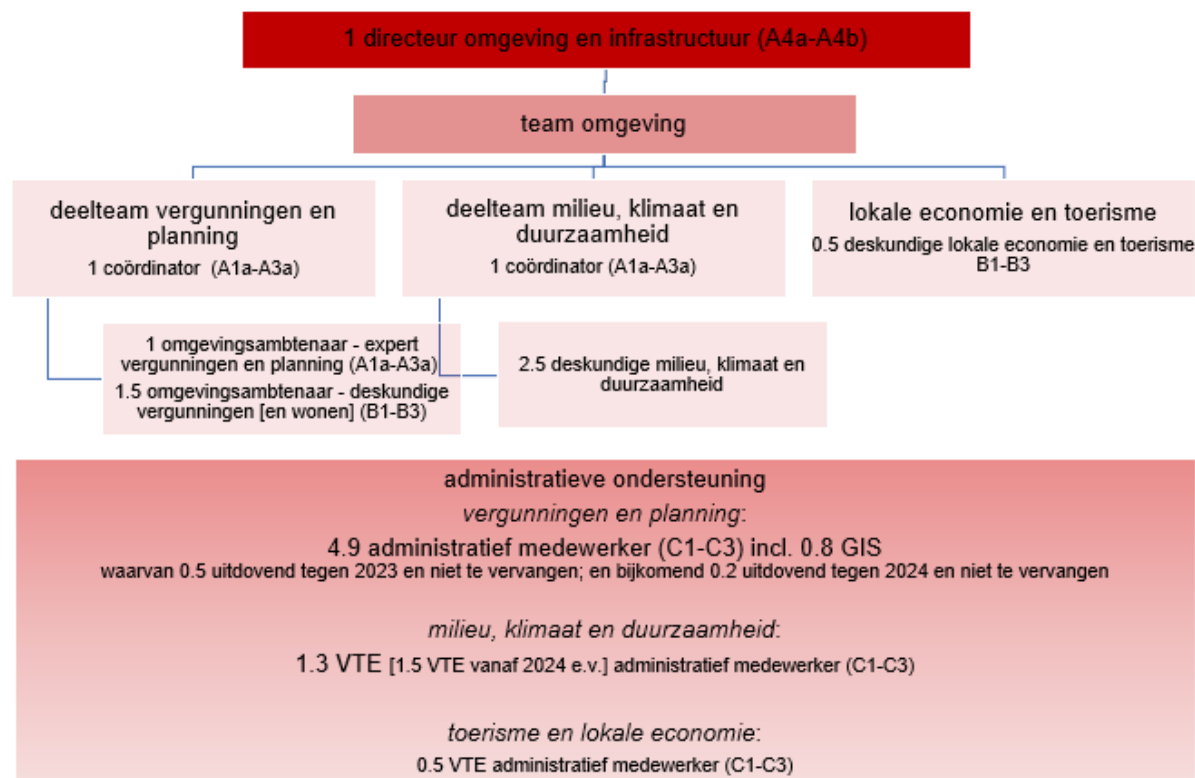
De functienaam van het team en de teamleider 'jeugd, kinderopvang en senioren' wijzigt dan ook naar 'jeugd en kinderopvang'.

3.7.4 Financiële impact

Geen

3.8 Team omgeving

3.8.1 Voorontwerp nieuw organogram



² In de praktijk heeft de teamleider jeugd en kinderopvang nooit de seniorenconsulent aangestuurd.

3.8.2 Wijzigingen t.o.v. het vorige organogram.

Het vorige organogram van team omgeving [en lokale economie] bestond uit:

- 1 teamleider omgeving en lokale economie (A1a-A3a)
- 2 omgevingsambtenaren (A1a-A3a)
- 2 deskundigen omgeving (B1-B3)
- 2 deskundigen milieu en duurzaamheid (B1-B3)
- 0.5 deskundige lokale economie en toerisme (B1-B3)
- 6.5 administratief medewerkers (C1-C3) incl. 1 medewerker met als takenpakket GIS-ondersteuning en -uitvoering

Qua aantal profielen betekent dit in vergelijking met het nieuwe voorstel:

	Vorig organogram	Huidig voorstel van organogram	Saldo in aantal VTE
C1-C3	6.5	2022: $4.9 + 1.3 + 0.5 = 6.7$ 2023: $4.4 + 1.3 + 0.5 = 6.2$ 2024 e.v.: $4.2 + 1.5 + 0.5 = 6.2$	2022: + 0.2 2023: -0.3 2024 e.v.: -0.3
B1-B3	4.5	$1.5 + 2.5 + 0.5 = 4.5$	0
A1a-A3a	3	$1 + 1 + 1 = 3$	0
Totaal saldo in aantal VTE			0

3.8.3 Financiële impact

Financieel is er deze impact:

Loonschaal	Wat is in rekening gebracht?	Bedrag per jaar
C1-C3	Loonkost, 10 jaar anciënniteit, C1, contractueel, per jaar	2022: + 8584.71 2023: - 13 001.79 2024 e.v.: - 13 001.79

Voor 2022 is er een meerkost van + 8584.71 euro per jaar. Deze kost is reeds meegenomen in de laatste aanpassing van het meerjarenplan.

Vanaf 2023 is er een verminderende personeelskost van - 13 001.79 euro per jaar.

3.8.4 Motivering

In 2019 fuseerden de gemeenten Lovendegem, Waarschoot en Zomergem tot de gemeente Lievegem.

In het kader hiervan fuseerden ook de diensten omgeving van de drie deelgemeenten, wat in het najaar van 2019 resulteerde in de fysieke verhuis van de diensten. Naar aanleiding van deze verhuis werd het dienstverleningsconcept van het team verder verfijnd i.s.m. CC Consult.

In het voorjaar van 2020 kwam er een vervolgtraject gericht op het ontwikkelen van een nieuwe structuur van het team zodat de werking en organisatie van het team nog verder op elkaar afgestemd werd en maximaal gericht is op het bereiken van de beleidsdoelstellingen. Ook dit werd begeleid door CC Consult als extern adviesbureau. De resultaten (powerpoint) zijn bijgevoegd. Er werd gekeken naar de 'as is' structuur van het team, de taakverdeling en competenties, de aandachtspunten. Daarnaast werd een benchmark uitgevoerd.

Er werd een **nieuwe structuur** voorgesteld, **verbeteracties** en een **implementatieplan**.

De uitgangspunten voor de **nieuwe structuur** waren:

- Logische **clustering** en verdeling van beleidsdomeinen en taken

- Logische/duidelijke **hiërarchische structuur**
- Afstemmen van de **personeelsbezetting** op de personeelsbehoeften
- Correcte **functieweging**
- Aandacht voor **back-up & continuïteit**

De **personeelsbezetting** werd in het advies weergegeven/geraamd voor vier verschillende momenten:

- Bezetting voor de fusie (referentiepunt: 2017)
- Huidige (toenmalige) bezetting
- Bezetting op korte termijn (2021-2022)
- Bezetting op middellange termijn (2023-2024)
- Bezetting op lange termijn (vanaf 2024)

Het voorstel van toekomstige bezetting ging uit van:

- Verwachting dat de personeelsbezetting kortstondig moet toenemen om de fusiewinsten te realiseren en de personeelsbezetting op lange termijn te kunnen doen afnemen naar het huidige niveau maar met een andere verdeling binnen het team
- De taken op vlak van patrimonium overgedragen worden naar andere diensten
- De beleidskeuzes ongewijzigd blijven t.o.v. vandaag

Het **voorstel van personeelsbezetting** van 2020 tot 2024 en verder werd aan het managementteam (augustus 2020) voorgelegd.

In de **collegebeslissing van 01.09.2020** gaf het college haar akkoord met het voorstel van CC consult en een aantal aanvullingen.

Naast het voorstel van CC consult waren deze factoren van belang bij de beslissing:

- (1) Het structureel verhogen van de GIS-werking met 0.14 VTE tot structureel in totaal 0.8 VTE.
- (2) Het behouden van 0.5 B en 0.5 C voor de werking lokale economie en toerisme. Het beleid wenst hier eerder in te zetten op lokale economie en de werklast voor toerisme te beperken en daarvoor maximaal te steunen op Toerisme Meetjesland. Toerisme wordt eerder gezien als recreatie, andere teams bv. cultuur / vrije tijd kunnen bijspringen indien nodig.
- (3) Het aanwerven van een extra 0.5 B1-B3 voor de cel milieu, klimaat en duurzaamheid, zodat de ~~celleider~~ omgeving – milieu, klimaat en duurzaamheid (A1a-A3a) de werking rond vastgoedtransacties kan opnemen.

De aanvullingen aan het rapport van CC Consult waren dus:

- 0,5 B1-B3 bij deelteam Milieu, klimaat en duurzaamheid om de toenemende klimaattaken en het stijgend aantal vastgoedtransacties te ondervangen
- structureel verhogen van de GIS-werking met 0.14 VTE tot structureel in totaal 0.8 VTE
- 0.3 VTE bij deelteam vergunningen en ruimtelijke planning om het operationeel GIS gegeven verder uit te kunnen bouwen.

In de **collegebeslissing van 15.12.2020** werd principieel akkoord gegeven om het organogram aan te passen conform het voorstel van CC consult en de toevoegingen daaraan door het college van 01.09.2020 (agendapunt Personeel - team omgeving - Verslag CC Consult structuur team omgeving – Deeltraject 2: goedkeuring’).

De projecten werden tot voor kort grotendeels opgenomen door een deskundige wegen die tijdelijk was aangesteld. Er wordt gevraagd om de functie te bestendigen in het organogram zodat ook de projecten de nodige vooruitgang kunnen maken.

3.9.5 Financiële impact

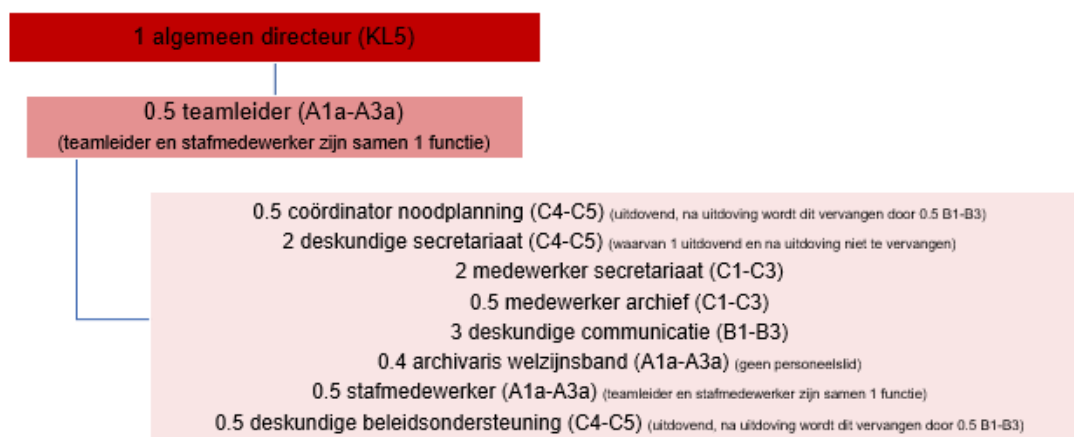
Financieel is er deze impact:

Loonschaal	Wat is in rekening gebracht?	Bedrag per jaar
B1-B3	Loonkost, 10 jaar anciënniteit, B1, contractueel	46249.52
<i>Verskil per jaar</i>		+ 46249.52

Er is een meerkost van 46249.52 euro per jaar. Deze kost is reeds meegenomen in de laatste aanpassing van het meerjarenplan.

3.10 Team strategie, secretariaat en communicatie

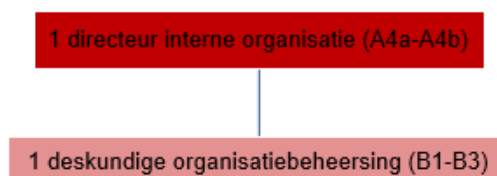
Voorontwerp nieuw organogram



Er zijn geen wijzigingen t.o.v. het vorige organogram.

3.11 Team organisatiebeheersing

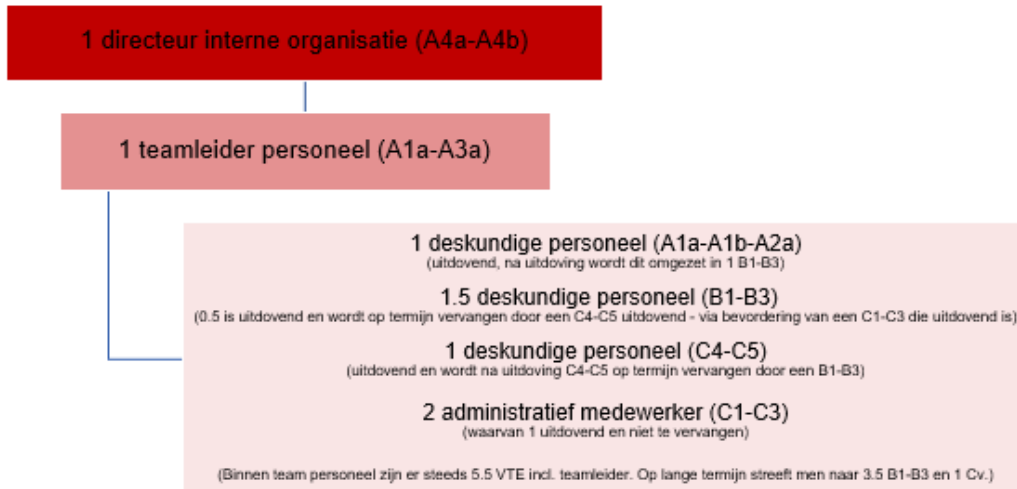
Voorontwerp nieuw organogram



Er zijn geen wijzigingen t.o.v. het vorige organogram.

3.12 Team personeel

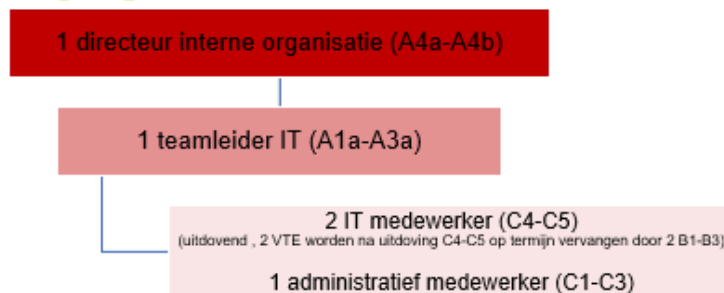
Voorontwerp nieuw organogram



Er zijn geen wijzigingen t.o.v. het vorige organogram.

3.13 Team IT, GIS en informatieveiligheid

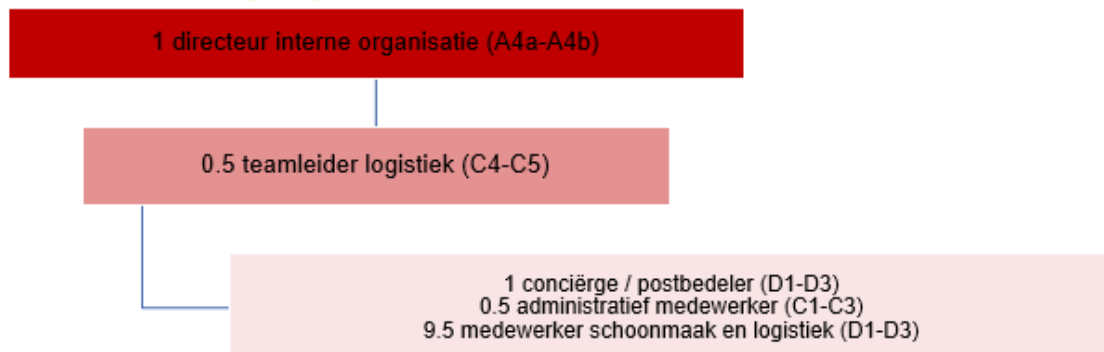
Voorontwerp nieuw organogram



Er zijn geen wijzigingen t.o.v. het vorige organogram.

3.14 Team logistiek

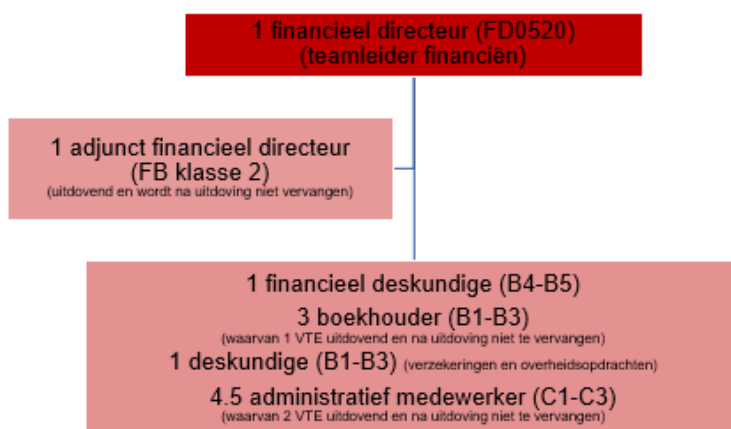
Voorontwerp nieuw organogram



Er zijn geen wijzigingen t.o.v. het vorige organogram.

3.15 Team financiën

3.15.1 Voorontwerp nieuw organogram



3.15.2 Motivering

Het college gaf op 15.12.2020 principieel akkoord om de functie deskundige verzekeringen (team financiën) op te nemen in het volgende organogram (VTE-neutraal).

De naam van deze functie wordt nu gewijzigd naar deskundige (verzekeringen en overheidsopdrachten).

De motivering is:

- De materie verzekeringen heeft een grotere complexiteit en vergt een diepgaander specialisatie. Er wordt een hogere graad van deskundigheid verwacht dan bij een administratief medewerker: een grotere kennis, zelfstandigheid, redeneervermogen, ~~proactiviteit~~ en initiatief. Daarnaast is er minder nood aan administratief uitvoerend werk. Daarom wordt een B-profiel voorgesteld.
- Verzekeringen is geen voltijds takenpakket in Lievegem. De medewerker die verzekeringen behandelt, zal naast het werkpakket rond verzekeringen ook nog taken doen in de huidige werking ontvangstencyclus en OCMW en op termijn mogelijks een deel taken rond overheidsopdrachten.
- De deskundige (verzekeringen en overheidsopdrachten) kan voor een zeer beperkt deel (0.1 VTE – een halve dag per week) een voorzichtige start maken met de werking rond een toekomstig expertisecentrum overheidsopdrachten bij team financiën. Inhoudelijk is voor verzekeringen en overheidsopdrachten een deel vergelijkbare kennis en competentie nodig, het koppelen in één functie op termijn is dus logisch en levert voordelen.³

3.15.3 Wijzigingen t.o.v. het vorige organogram.

Het vorige organogram van team financiën bestond uit:

- 1 teamleider / financieel directeur (FD0520)
- 1 adjunct financieel directeur (FB klasse 2) (uitdovend en na uitdoving niet te vervangen)
- 1 financieel deskundige (B4-B5)
- 3 boekhouder (B1-B3) (waarvan 1 uitdovend en na uitdoving niet te vervangen)

³ Het versterken van de interne expertise rond overheidsopdrachten kwam als een sterke organisatiebehoefte naar voor uit de bevraging van de teamleiders in de zomer van 2021. Dit werd bevestigd in de organisatieaudit in het najaar 2021. Team financiën erkent de nood om te starten met de uitbouw van een expertisecentrum overheidsopdrachten. Dit kan de organisatie kennis- en efficiëntiewinst opleveren door bv het bundelen van kennis, zuinig contractenbeheer, bundelen van vragen en zo schaalvoordelen genereren... De deskundige (verzekeringen en overheidsopdrachten) kan een minimale start maken van de werking. Dit zal echter niet voldoende zijn om een gedegen en professionele werking rond overheidsopdrachten uit te bouwen op het niveau van Lievegem. Wat meer nodig is, moet verder onderzocht worden en kan in een latere fase aan bod komen.

- 4.5 administratief medewerker (C1-C3) (waarvan 1 uitdovend en na uitdoving niet te vervangen)

Qua aantal profielen betekent dit in vergelijking met het nieuwe voorstel:

	Vorig organogram	Huidig voorstel van organogram	Saldo in aantal VTE
C1-C3	4.5 ⁴	4.5 ⁵	-1 (als B1-B3 aangeworven is)
B1-B3	3 ⁶	4 ⁷	+1
B4-B5	1	1	0
FB02002	1 ⁸	1 ⁹	0
FD0520	1	1	0
<i>Totaal saldo in aantal VTE</i>			0

Er wordt één medewerker B1-B3 aangeworven. Op hetzelfde moment dooft één bijkomende functie administratief medewerker C1-C3 uit. Er is dus geen verschil in aantal VTE.

3.15.4 Financiële impact

Financieel is er deze impact:

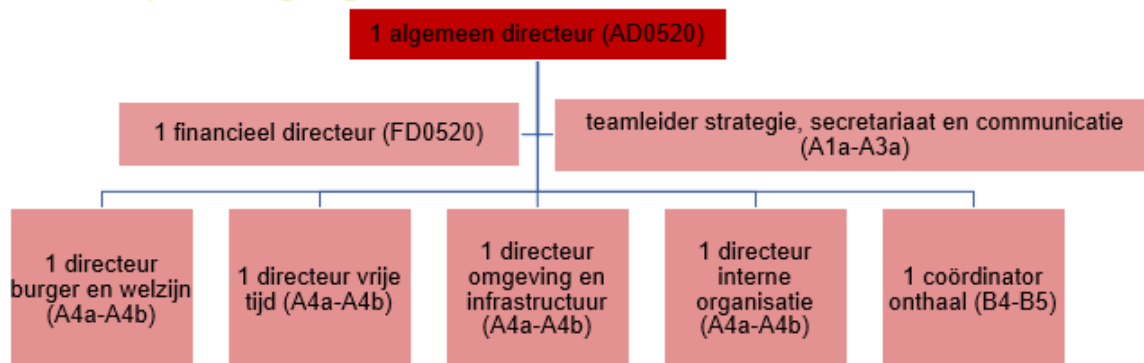
Loonschaal	Wat is in rekening gebracht?	Bedrag per jaar
C1-C3	Loonkost, 10 jaar anciënniteit, C1, contractueel	38789.25
B1-B3	Loonkost, 10 jaar anciënniteit, B1, contractueel	46249.52
<i>Verskil per jaar</i>		+ 7460.27

Er is een ~~meer~~ meerkost van 7460.27 euro per jaar.

Deze kost is reeds meegenomen in de laatste aanpassing van het meerjarenplan.

3.16 Managementteam

Voorontwerp nieuw organogram



Er zijn geen wijzigingen t.o.v. het vorige organogram.

⁴ waarvan 1 uitdovend en na uitdoving niet te vervangen

⁵ waarvan 2 uitdovend en na uitdoving niet te vervangen (de 2^e uitdoving doet zich voor na het invullen van de functie van financieel deskundige – overheidsopdrachten en verzekeringen)

⁶ waarvan 1 uitdovend en na uitdoving niet te vervangen

⁷ waarvan 1 uitdovend en na uitdoving niet te vervangen

⁸ uitdovend en wordt na uitdoving niet vervangen

⁹ uitdovend en wordt na uitdoving niet vervangen

In de tekening van het managementteam is per vergissing de afbeelding van de adjunct financieel directeur niet zichtbaar.

De adjunct financieel directeur maakt echter wel degelijk deel uit van het managementteam, net

zoals voorheen.

4. Personeelsformatie – organisatiebreed

Uit het organogram hierboven is deze personeelsformatie afgeleid:

actuele situatie, zonder uitdoving
24.02.2022

	A00520	F00520	F00202	M4-A4b	A1a-A3a	A1a-A2a	B4-B5	B1-B3	C4-C5	C1-C3	C1-C2	D4-D5	D1-D3	E1-E3
1 managementteam	1	1	1	4	0,5	0	0	1	0	0	0	0	0	0
2 team ontbal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5,5	0	0	0
3 team burger	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	5,5	0	0	0
4 team welzijn	0	0	0	0	1	0	2	11,4	0	1,8	13	0	1	28,5
5 team sport	0	0	0	0	0	0	1	6,5	0	1,5	0	0	12	3
6 team cultuur en bibliotheek	0	0	0	0	0	0	1	4	0	5,5	0	0	0,5	0
7 team vrije tijd en evenementen	0	0	0	0	0	0	1	6	0	2	0	0	0	0
8 team jeugd, BKO (en senioren)	0	0	0	0	0	0	1	6	0	3	29	0	0	0
9 team omgeving	0	0	0	0	3	0	0	4,5	0	6,7	0	0	0	0
10 team infra: team wegen, groen en mobiliteit en team gebouwen	0	0	0	0	2	0	0	4	0	3,5	0	7	49	0
11 team strategische afdeling en communicatie	0	0	0	0	0,9	0	0	3	2,5	0	0	0	0	0
12 team organisatiebeheersing	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
13 team personeel	0	0	0	0	1	1	0	1,5	1	2	0	0	0	0
14 team IT, GIS en informativiteit	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	0	0	0	0
15 team logistiek	0	0	0	0	0	0	0	0,5	0,5	0	0	0	10,5	0
16 team financiën	0	0	0	0	0	0	1	4	0	4,5	0	0	0	0
VTE per bovenschool	1	1	1	4	9,4	1	8	46,9	8,5	45	42	7	73	31,5
totaal aantal VTE	279,3													

5. Voorontwerp van organogram – organisatiebreed

Naast het organogram per team, vindt u op de volgende bladzijde een voorontwerp voor een aangepast organisatiebreed organogram.

Nu werken aan de structuur, meteen daarna aan de cultuur en strategie.
(engagement, resultaatgericht werken, ontwikkeling, feedback, verantwoordelijkheid en eigenaarschap, bevoegdheid,...)



Bekendmaking

Communicatie naar personeelsleden via teamleidersoverleg.

De voorzitter sluit de zitting om 21.09 uur.

Namens de OCMW-raad van Lievegem

De algemeen directeur
Eddy De Mits

De voorzitter
Nicholas Spinel