

Vergadering van donderdag 28 april 2022

Aanwezig: Peter PLESSERS, voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn
Chris SELLESLAGH, burgemeester
William DE BOECK, Tom GAUDAEN, Bart LAEREMANS, Chantal LAUWERS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Jean-Paul WINDELEN, schepenen
Manon BAS, Eddie BOELEN, Caroline DENIL, Linda DE PREE, Jelle DE WILDE, Jean DEWIT, Isabel GAISBAUER, Gilbert GOOSSENS, Kirsten HOEFS, Brigitte JANSSENS, Katrien LE ROY, Karima MOKHTAR, Trui OLBRECHTS, Katleen ORINX, Luk RAEKELBOOM, Patricia SEGERS, Vincent VAN ACHTER, Gerlant VAN BERLAER, Rudi VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Yves VERBERCK, Karin VERTONGEN, Patrick VERTONGEN, gemeenteraadsleden
Muriel VAN SCHEL, algemeen directeur

Verontschuldigd: Elke WOUTERS, gemeenteraadslid

Afwezig: /

De voorzitter opent de vergadering.

OPENBAAR

GOEDKEUREN NOTULEN

1. RMW/2022/016 Notulen van de vorige raad voor maatschappelijk welzijn – Goedkeuring

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Artikel 78 Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 (DLB):

De raad voor maatschappelijk welzijn kan bij reglement zijn bevoegdheden overdragen aan het vast bureau.

De volgende bevoegdheden kunnen niet aan het vast bureau worden toevertrouwd:

1° de bevoegdheden die aan de raad voor maatschappelijk welzijn zijn toegewezen, vermeld in afdeling 1 en 2 van dit hoofdstuk, en de bevoegdheid tot overdracht, vermeld in het eerste lid.

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Artikel 74, 2° DLB:

Artikel 18 tot en met 39, met uitzondering van artikel 29, § 1 en § 5, artikel 36, 37 en 38, eerste lid, 7°, zijn van toepassing op de raad voor maatschappelijk welzijn, met dien verstande dat in die bepalingen de volgende woorden worden gelezen als volgt:
2° "gemeenteraad" als "raad voor maatschappelijk welzijn".

- Artikel 19 DLB:

De voorzitter van de gemeenteraad beslist tot bijeenroeping van de gemeenteraad en stelt de agenda van de vergadering op. De agenda bevat in ieder geval de punten die door het college van burgemeester en schepenen aan de voorzitter worden meegedeeld. De voorzitter is verplicht de gemeenteraad bijeen te roepen op verzoek van een derde van de zittinghebbende leden of van het college van burgemeester en schepenen. De voorzitter is ook verplicht de gemeenteraad bijeen te roepen op verzoek van een vijfde

van de zittinghebbende leden als zes weken na de datum van de vorige gemeenteraad de gemeenteraadsleden nog niet bijeengeroepen zijn. De periode van zes weken wordt geschorst van 11 juli tot en met 15 augustus.

Bij een verplichte bijeenroeping als vermeld in het tweede en het derde lid roept de voorzitter de gemeenteraad bijeen op de aangewezen dag en het aangewezen uur en met de voorgestelde agenda. Daarvoor bezorgen de gemeenteraadsleden en het college van burgemeester en schepenen voor elk punt op de agenda hun voorstel van beslissing met een toelichting aan de algemeen directeur, die de voorstellen bezorgt aan de voorzitter van de gemeenteraad.

- Artikel 277, §1 DLB:

De algemeen directeur woont de vergaderingen van de gemeenteraad bij en is verantwoordelijk voor het opstellen en het bewaren van de notulen en het zittingsverslag ervan.

De notulen en het zittingsverslag van de gemeenteraad worden, na goedkeuring, ondertekend door de voorzitter van de gemeenteraad en de algemeen directeur.

De bepalingen, vermeld in het eerste en tweede lid, zijn van toepassing op het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, met dien verstande dat "gemeenteraad" wordt gelezen als "raad voor maatschappelijk welzijn".

- Artikel 278, §1 DLB:

De notulen van de vergaderingen van de gemeenteraad vermelden, in chronologische volgorde, alle besproken onderwerpen, alsook het gevolg dat is gegeven aan de punten waarover de gemeenteraad geen beslissing heeft genomen. Ze maken melding van alle beslissingen en het resultaat van de stemmingen. Behalve bij geheime stemming, vermelden de notulen hoe elk lid gestemd heeft. Van die laatste verplichting kan worden afgeweken voor beslissingen die genomen zijn met unanimiteit.

De zittingsverslagen van de vergaderingen van de gemeenteraad vermelden, in chronologische volgorde, alle besproken onderwerpen, de essentie van de tussenkomsten en van de mondeling en schriftelijk gestelde vragen en antwoorden. De gemeenteraad kan beslissen om het zittingsverslag te vervangen door een audio- of audiovisuele opname van de openbare zitting van de gemeenteraad.

Als de gemeenteraad een aangelegenheid overeenkomstig artikel 28 in besloten vergadering behandelt, vermelden de notulen alleen de beslissingen en wordt er geen zittingsverslag opgesteld.

De bepalingen, vermeld in het eerste tot en met het derde lid, zijn van toepassing op het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, met dien verstande dat "gemeenteraad" wordt gelezen als "raad voor maatschappelijk welzijn".

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

/

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

/

Bijkomende informatie:

/

BESLUIT:

Enig artikel.

De notulen van de vergadering van 31 maart 2022 goed te keuren.

INTERNE ORGANISATIE

POLITIEKE ORGANISATIE

2. RMW/2022/017 Vervanging van de heer Pierre VAN DEN WYNGAERT in de organen van intergemeentelijke samenwerkingsverbanden en verenigingen of maatschappijen waarbij het OCMW is aangesloten – Aanduiding

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Artikel 78 Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017.

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Besluit van de gemeenteraad van 27 januari 2022 betreffende het ontslag van de heer Pierre VAN DEN WYNGAERT als gemeenteraadslid en als lid van de raad voor maatschappelijk welzijn.
- Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 28 februari 2019 betreffende de aanstelling van de heer Pierre VAN DEN WYNGAERT als plaatsvervangende vertegenwoordiger in de algemene vergadering van Haviland (OCMW).
- Besluit van het vast bureau van 4 april 2022 betreffende de vervanging van de heer Pierre VAN DEN WYNGAERT in diverse intergemeentelijke samenwerkingsverbanden en verenigingen of maatschappijen waarbij de gemeente is aangesloten.

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

/

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

De heer Pierre VAN DEN WYNGAERT werd in de zitting van de raad voor maatschappelijk welzijn van 28 februari 2019 aangeduid als plaatsvervangende vertegenwoordiger van de raad voor maatschappelijk welzijn in de algemene vergadering van Haviland.

De gemeenteraad nam in zitting van 27 januari 2022 kennis van het ontslag van de heer Pierre VAN DEN WYNGAERT als gemeenteraadslid. Dit heeft automatisch voor gevolg dat de heer Pierre VAN DEN WYNGAERT tevens ontslagen werd als lid van de raad voor maatschappelijk welzijn.

Ten gevolge van dit ontslag dient de raad voor maatschappelijk alle mandaten van de heer Pierre VAN DEN WYNGAERT in deze organen in te trekken en nieuwe vertegenwoordigers aan te duiden.

In zitting van 4 april 2022 besliste het vast bureau om Peter PLESSERS voor te dragen als plaatsvervangende vertegenwoordiger in de algemene vergadering van Haviland.

Stemming

Gaat over tot de geheime stemming voor de aanduiding van een nieuwe plaatsvervangende vertegenwoordiger in de algemene vergadering van Haviland, waaruit blijkt dat:

- 18 stemmen voor en 4 stemmen worden uitgebracht op Peter PLESSERS;
- 9 blanco;
- 1 ongeldig.

Bijkomende informatie:

/

BESLUIT:

Artikel 1.

Alle mandaten van de heer Pierre VAN DEN WYNGAERT als vertegenwoordiger van de raad voor maatschappelijk in organen van diverse intergemeentelijke samenwerkingsverbanden en verenigingen of maatschappijen waarbij het OCMW aangesloten is in te trekken.

Art. 2.

Peter PLESSERS aan te duiden als plaatsvervangende vertegenwoordiger in de algemene vergadering van Haviland.

Art. 3.

Een afschrift van dit besluit aan de bovengenoemde verenigingen en/of maatschappijen te bezorgen.

3. RMW/2022/019 Haviland DV – Algemene vergadering van 22 juni 2022 – Goedkeuring agendapunten – Vaststelling van het mandaat van de gemeentelijke vertegenwoordiger

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

- Artikel 432, derde lid van het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 (DLB):

De vaststelling van het mandaat van de vertegenwoordiger wordt herhaald voor elke algemene vergadering.

- Artikel 84, § 1, eerste lid DLB:

Het vast bureau bereidt de beraadslagingen en de besluiten van de raad voor maatschappelijk welzijn voor.

De beslissing wordt genomen op grond van:

Algemeen:

- DLB, deel 3, titel 3 betreffende de intergemeentelijke samenwerking in het bijzonder.
- Besluit van het vast bureau van 11 april 2022.

Toetreding:

- Het OCMW is aangesloten bij Haviland Intercommunale die werd opgericht op 24 maart 1965 bij oprichtingsakte verschenen in de Bijlage tot het Belgisch Staatsblad van 16 april 1965 onder het nummer 8226 EN verlengd werd op 23 oktober 2019, verschenen in de Bijlage tot het Belgisch Staatsblad van 21 november 2019 onder het nummer 19151652

Statuten:

- De statuten van Haviland, voor het laatst gewijzigd door de algemene vergadering op 12 december 2018.

Vertegenwoordigers van het gemeentebestuur:

- Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 28 februari 2019 betreffende de aanduiding van mevrouw Brigitte JANSSENS als effectieve gemeentelijke vertegenwoordiger voor de algemene vergadering van Haviland en de heer Pierre VAN DEN WYNGAERT als plaatsvervangende vertegenwoordiger.
- Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn in de zitting van heden betreffende de aanduiding van Peter PLESSERS als vervanger voor de heer Pierre VAN DEN WYNGAERT als plaatsvervangende vertegenwoordiger.

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

/

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

Per e-mail van 25 maart 2022 werd het OCMW-bestuur door Haviland opgeroepen om deel te nemen aan de algemene vergadering van woensdag 22 juni 2022 om 18.00 uur in de kantoren van Haviland, Brusselsesteenweg 617 te 1731 Asse-Zellik (M2203 2418).

Agenda van de algemene vergadering van 22 juni 2021:

1. Notulen van de buitengewone algemene vergadering van 8 december 2021: goedkeuring (een exemplaar van deze notulen werd per brief op 21 december 2021 aan de deelnemers bezorgd.)
2. Verslag der activiteiten van het afgelopen boekjaar 2021;
3. Jaarrekening 2021 met balans, resultatenrekening, sociale balans per 31.12.2021, het voorstel van bestemming van het resultaat en toelichting: goedkeuring (art. 41);
4. Verslag van de raad van bestuur over het boekjaar afgesloten op 31.12.2021: goedkeuring (art. 41);
5. Verslag van de commissaris over het boekjaar afgesloten op 31.12.2021: goedkeuring (art. 41);
6. Bestuur: kwijting aan bestuurders, commissaris (art. 34);
7. Vaststelling resultaatsbestemming (art. 41);

8. Vervanging lid raad van bestuur (art. 19): goedkeuring
9. Vervanging deskundige (art. 19): goedkeuring;
10. Toekenning dubbel presentiegeld aan de voorzitter (art. 29);
11. Bepaling vergoeding deskundigen (art. 29);
12. Benoeming commissaris–revisor (art. 31): goedkeuring;
13. Vaststelling jaarlijkse bezoldiging commissaris (art. 31): goedkeuring
14. Varia.

De toelichtingsnota's zijn als bijlage toegevoegd bij dit besluit.

Mandatering vertegenwoordiger

Overeenkomstig artikel 432, derde lid, van het decreet over het lokaal bestuur dient de vaststelling van het mandaat van de vertegenwoordigers in de algemene vergadering van opdrachthoudende en dienstverlenende verenigingen te worden herhaald voor elke algemene vergadering.

De vertegenwoordiger, aangeduid in het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 28 februari 2019, is mevrouw Brigitte JANSSENS. De plaatsvervanger is Peter PLESSERS.

Aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt in dit kader voorgesteld om:

- kennis te nemen van de e-mail van 25 maart 2021 waarmee Haviland meldt dat op 22 juni 2022 een algemene vergadering zal plaatsvinden, van de te behandelen agendapunten en de toelichtingsnota's;
- de te behandelen agendapunten en de toelichtingsnota's goed te keuren;
- het mandaat van de vertegenwoordigers in de algemene vergadering van Haviland van 22 juni 2022 vast te stellen.

Stemming

Gaat over tot een eerste stemming inzake de kennisname en goedkeuring van de agendapunten:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Gaat over tot een tweede stemming inzake de vaststelling van het mandaat van de vertegenwoordiger:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Bijkomende informatie:

/

BESLUIT:

Artikel 1.

Kennis te nemen van de uitnodiging van Haviland van 25 maart 2022 waarbij wordt gemeld dat een algemene vergadering zal plaatsvinden op 22 juni 2022 met de volgende agenda en deze goed te keuren:

1. Notulen van de buitengewone algemene vergadering van 8 december 2021: goedkeuring (een exemplaar van deze notulen werd per brief op 21 december 2021 aan de deelnemers bezorgd.)
2. Verslag der activiteiten van het afgelopen boekjaar 2021;
3. Jaarrekening 2021 met balans, resultatenrekening, sociale balans per 31.12.2021, het voorstel van bestemming van het resultaat en toelichting: goedkeuring (art. 41);
4. Verslag van de raad van bestuur over het boekjaar afgesloten op 31.12.2021: goedkeuring (art. 41);
5. Verslag van de commissaris over het boekjaar afgesloten op 31.12.2021: goedkeuring (art. 41);
6. Bestuur: kwijting aan bestuurders, commissaris (art. 34);
7. Vaststelling resultaatsbestemming (art. 41);
8. Vervanging lid raad van bestuur (art. 19): goedkeuring
9. Vervanging deskundige (art. 19): goedkeuring;
10. Toekenning dubbel presentiegeld aan de voorzitter (art. 29);
11. Bepaling vergoeding deskundigen (art. 29);

12. Benoeming commissaris–revisor (art. 31): goedkeuring;
13. Vaststelling jaarlijkse bezoldiging commissaris (art. 31): goedkeuring
14. Varia.

Art. 2.

Het mandaat van Brigitte JANSSENS als effectieve vertegenwoordiger van de raad voor maatschappelijk welzijn en Peter PLESSERS als plaatsvervangende vertegenwoordiger vast te stellen voor de algemene vergadering van 22 juni 2022.

Art. 3.

Een afschrift van dit besluit over te maken aan:

- Haviland DV;
- de vertegenwoordigers van de raad voor maatschappelijk welzijn.

PERSONEEL

4. RMW/2022/018 Tweede pensioenpijler contractuele personeelsleden gemeente en OCMW – Toetreding OFP Prolocus – Niveau van de bijdragen – Toetreding tot multi-employer pensioenstelsel (MIPS) – Datum van toetreding – Beslissingen

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Artikels 77 en 78 van het Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 (DLB).

De beslissing wordt genomen op grond van:

Algemeen

- Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.
- Wet van 24 oktober 2011 tot vrijwaring van een duurzame financiering van de pensioenen van de vastbenoemde personeelsleden van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van de lokale politiezones, tot wijziging van de wet van 6 mei 2002 tot oprichting van het fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie en houdende bijzondere bepalingen inzake sociale zekerheid en houdende diverse wijzigingsbepalingen.
- Wet 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.
- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden en haar personeel, en latere wijzigingen.
- DLB.
- Besluit (VR) 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.
- Besluit (VR) 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.
- Rechtspositieregeling gemeente en OCMW, vastgesteld bij besluit van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn van 17 december 2020 en later gewijzigd (hierna: RPR gemeente / OCMW).

In verband met de syndicale overlegcomités

- Het syndicaal statuut:
 - Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.
 - 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.

Specifiek Gemeente

- Besluit van de gemeenteraad van 25 maart 2010 – Invoeren vanaf 1 januari 2010 van een tweede pensioenpijler voor de contractuele personeelsleden.
- Besluit van de gemeenteraad van 24 september 2020 – Tweede pensioenpijler voor contractueel personeel – Verhoging bijdragevoet – Goedkeuring.

OCMW

- Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 13 april 2010 – Invoeren van een tweede pensioenpijler voor de contractuele personeelsleden behoudens de contractuele personeelsleden van het WZC Ter Biest.
- Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 24 september 2020 – Tweede pensioenpijler voor contractueel personeel – Invoering van een aanvullend pensioenstelsel voor de contractuele personeelsleden van het woonzorgcentrum Ter Biest – Verhoging bijdragevoet – Goedkeuring.

Verderzetting na opzegging groepsverzekering Ethias NV en Belfius Insurance NV

- Aangetekende brief van 23 juni 2021 vanwege Ethias NV / Belfius Insurance NV – Opzegging groepsverzekeringsreglement (**BIJLAGE 01**).
- Toelichting VVSG (**BIJLAGEN 02–06**):
 - Webinar 8 juli 2021
 - Webinar 13 oktober 2021
 - E-mail van 2 december 2021
 - Webinar 21 december 2021
 - Webinar 23 februari 2022
 - <https://www.vvsg.be/kennisitem/vvsg/tweede-pensioenpijler>
- Sleuteldocumenten OFP Prolocu (**BIJLAGEN 07–14**):
 - Statuten
 - Beheersovereenkomst
 - Kaderreglement
 - Bijzonder Pensioenreglement (MIPS en UNI)
 - Financieringsplan
 - Verklaring inzake beleggingsbeginselen
- Toelichting bij de sleuteldocumenten (**BIJLAGEN 15–20**):
 - Toelichting statuten
 - Toelichting beheersovereenkomst
 - Toelichting kaderreglement en pensioenreglement
 - Toelichting financieringsplan
 - Toelichting verklaring inzake beleggingsbeginselen
- Toetredingsakte bij de beheersovereenkomst en het financieringsplan (**BIJLAGE 21**)
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen van 28 juni 2021 – Tweede pensioenpijler contractuele personeelsleden gemeente en OCMW – Aangetekende brief van Ethias NV en Belfius Insurance NV van 23 juni 2021 tot opzegging overeenkomst "Groepsverzekeringsreglement nr. 7816" – Kennisname (**DOSSIERSTUK 01**)
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 2 december 2021 – Tweede pensioenpijler contractuele personeelsleden gemeente en OCMW – Verderzetting na opzegging groepsverzekering Ethias NV en Belfius Insurance NV – Kennisname (**DOSSIERSTUK 02**)
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 28 februari 2022 – Tweede pensioenpijler contractuele personeelsleden gemeente en OCMW – Verderzetting na opzegging groepsverzekering Ethias NV en Belfius Insurance NV – Kennisname (**DOSSIERSTUK 03**)

- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 21 maart 2022 – Tweede pensioenpijler contractuele personeelsleden gemeente en OCMW – Toetreding OFP Prolocus – Niveau van de bijdragen (basistoezegging en eventuele 'step rate', eventuele aanvullende toezegging en inhaaltoezegging) – Toetreding tot multi-employer pensioenstelsel (MIPS) – Datum van toetreding – Principiële beslissingen (**DOSSIERSTUK 04**)
- Simulaties kostprijs (gemeente + OCMW) nieuw pensioenplan OFP Prolocus op basis van de loongegevens 2021, opgemaakt door SIMPLEX Employee Benefits (**DOSSIERSTUKKEN 05A-C**)

HISTORIEK

Sectoraal akkoord 19/11/2008 – Invoering tweede pensioenpijler

In uitvoering van het sectoraal akkoord van 19 november 2008 (voor de periode 2008–2013) werd een tweede pensioenpijler ingevoerd voor de contractuele personeelsleden in de lokale sector.

Dit akkoord beval de besturen aan om dit pensioenreglement in te voeren met ingang vanaf 1 januari 2010, om de pensioentoeelage vast te leggen op minstens 1% werkgeversbijdrage op het pensioengerechtigde jaarloon en om te beslissen om al dan niet een inhaaltoelage voor de reeds geheel of gedeeltelijk gepresteerde diensttijd te storten.

Gemeenteraadsbeslissing van 25 maart 2010

In uitvoering van bovenvermeld sectoraal akkoord besliste de gemeenteraad op 25 maart 2010 om:

- vanaf 1 januari 2010 een tweede pensioenpijler in te voeren voor contractanten op basis van het kaderreglement dat werd opgemaakt door de VVSG in samenwerking met de representatieve vakorganisaties
- het bijdragepercentage vast te stellen op 2%
- de RSZPPO werd gemandateerd als opdrachtcentrale om de overheidsopdracht te voeren tot gunning aan een verzekeringsinstelling van het beheer van het pensioenfonds en de uitvoering van de pensioentoezegging

Besluit van de raad maatschappelijk welzijn 13 april 2010

In uitvoering van bovenvermeld sectoraal akkoord besliste de raad voor maatschappelijk welzijn op 13 april 2010 om:

- vanaf 1 januari 2010 een tweede pensioenpijler in te voeren voor contractanten behoudens het personeel van het woonzorgcentrum Ter Biest, en dit op basis van het kaderreglement dat werd opgemaakt door de VVSG in samenwerking met de representatieve vakorganisaties
- het bijdragepercentage vast te stellen op 2%
- de RSZPPO werd gemandateerd als opdrachtcentrale om de overheidsopdracht te voeren tot gunning aan een verzekeringsinstelling van het beheer van het pensioenfonds en de uitvoering van de pensioentoezegging

Sectoraal akkoord van 8 april 2020 – Verhoging minimale bijdragevoet tweede pensioenpijler

De kern van het sectoraal akkoord is een koopkrachtverhoging van globaal 1,1% vanaf 1 januari 2020 voor het personeel.

Deze koopkrachtverhoging diende als volgt gerealiseerd te worden:

- Recurrente verhoging maaltijdcheques
- Recurrente koopkrachtverhoging
- Verhoging minimale bijdragevoet tweede pensioenpijler contractuele personeelsleden

Gemeenteraadsbeslissing 24 september 2020

In uitvoering van bovenvermeld sectoraal akkoord besliste de gemeenteraad op 24 september 2020 om:

- De pensioentoeelage vast te stellen op:

- 2,5% van het pensioengevend jaarloon vanaf 1 oktober 2020;
- 3% van het pensioengevend jaarloon vanaf 1 januari 2021.
- Een inhaaltoelage voorzien voor de contractuele prestaties geleverd in de periode vanaf 1 januari 2020 tot en met 1 oktober 2020.

Besluit van de raad maatschappelijk welzijn 24 september 2020

In uitvoering van bovenvermeld sectoraal akkoord besliste de raad voor maatschappelijk welzijn op 24 september 2020 om:

- Een aanvullend pensioenstelsel in te voeren voor de contractuele personeelsleden van het woonzorgcentrum Ter Biest vanaf 1 januari 2020.
 - Via een inhaaltoelage wordt de diensttijd gevaloriseerd die al gepresteerd werd en waarvoor het contractueel personeel van het woonzorgcentrum een pensioengerechtigd jaarloon ontvangen heeft. De periode die voor de inhaaltoelage in aanmerking wordt genomen, loopt vanaf de datum van aanwerving als contractant bij het bestuur, maar is maximaal beperkt tot 1 januari 2020. Deze inhaaltoelage bestaat uit een eenmalige koopsom gelijk aan het toelagepercentage op het pensioengevend jaarloon (2,5%) vermenigvuldigd met het aantal maanden in aanmerking genomen gepresteerde diensttijd, gedeeld door 12.
- De pensioentoeelage (voor al het contractueel personeel van het OCMW, behoudens de personeelsleden die aangeworven zijn via tijdelijke werkgelegenheidsmaatregelen) vast te stellen op:
 - 2,5% van het pensioengevend jaarloon vanaf 1 oktober 2020;
 - 3% van het pensioengevend jaarloon vanaf 1 januari 2021;
- Een inhaaltoelage te voorzien voor de contractuele prestaties geleverd in de periode vanaf 1 januari 2020 tot en met 1 oktober 2020.

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

- Simulaties kostprijs (gemeente + OCMW) nieuw pensioenplan OFP Prolocus op basis van de loongegevens 2021, opgemaakt door SIMPLEX Employee Benefits (DOSSIERSTUKKEN 05A-C)
- Voorwaardelijk visum adjunct-financieel directeur: zie bijlage
- Protocol vakorganisaties (Dossierstuk 06A en 06B)
 - ACV lokale besturen:

Protocol van akkoord aangezien jullie geen gebruik maken van de steprate en geen andere toezeggingen voorzien.
 - ACOD-LRB:

ACOD tekent voor akkoord met de voorwaarden van 3%, geen steprate en de oprichting van een MIPS tussen OCMW en gemeente.
 - VSOA: //

Visum financieel directeur

Visum 014/2022, zoals verleend door de financieel directeur op 20 april 2022, werd toegevoegd als bijlage.

Gunstig visum 014/2022 van PLETINCKX Jan van 20 april 2022

Visum financieel directeur

Visum 014/2022, zoals opgemaakt door de financieel directeur op 20 april 2022, werd toegevoegd als bijlage.

Gunstig visum 014/2022 van PLETINCKX Jan van 20 april 2022

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

AANLEIDING EN CONTEXT

Tot eind 2021 waren ca. 600 Vlaamse lokale besturen voor hun tweede pensioenpijler aangesloten bij het initiatief van de VVSG en de toenmalige RSZPPO: een groepsverzekering aangehouden bij Belfius Insurance en Ethias.

Op 23 juni 2021 meldden Belfius Insurance en Ethias dat zij de overeenkomst voor de groepsverzekering tweede pensioenpijler voor de contractuele personeelsleden wensen op te zeggen tegen 1 januari 2022.

Redenen:

- Door de nu al vele jaren aanhoudende extreem lage stand van de marktrente, zijn de voorwaarden zoals die bepaald waren in de overheidsopdracht 'Opdracht voor het administratief en financieel beheer van een groepsverzekering van de tweede pijler voor de contractuele personeelsleden van de toetredende lokale besturen' niet meer houdbaar. Er is immers een structureel economisch onevenwicht ontstaan tussen de wederzijdse rechten en verplichtingen van de partijen.
- Bovendien hebben we in de Nederlandstalige kamer van het Toezichtscomitee mogen vernemen dat de huidige aanvullende pensioenregeling die meer dan 10 jaar geleden is opgezet en die Ethias en Belfius Insurance uitvoeren, op fundamentele punten niet meer voldoet aan de verwachtingen die bepaalde inrichters en aangeslotenen hebben met betrekking tot een hedendaagse aanvullende pensioenregeling.

Door een samenwerking tussen VVSG en OFP Provant werd een nieuwe aanbod uitgewerkt voor de tweede pensioenpijler voor de contractanten van de Vlaamse lokale besturen, en dit via een pensioenfonds.

OFP Provant wijzigde hiervoor de statuten en ook haar naam naar OFP Prolocus.

Er moet dan geen overheidsopdracht gebeuren. Het bestuur kan toetreden tot OFP Prolocus en een vertegenwoordiger in de algemene vergadering voordragen.

Documenten met toelichting van VVSG: zie bijlagen 02-06.

Onderzoek VVSG

Al in 2020, dus ruim voor de opzegging door de verzekeraars, begon de VVSG met het onderzoeken van mogelijke nieuwe pistes voor de aanvullende pensioenen.

Er was sowieso de dreigende stopzetting van de groepsverzekering door de aanhoudend lage marktrente (wat intussen ook is gebeurd).

Anderzijds waren andere aanbieders van aanvullende pensioenen in de publieke sector op zoek naar schaal, enz.

Sinds 2010 is er bovendien enorm veel veranderd:

- Een aanvullend pensioen voor contractanten van lokale besturen is zo goed als veralgemeend. Het sectorale akkoord van 2020 legt een minimumbijdrage van 2,5% op.
- Er zijn steeds meer contractanten, ook voor leidinggevende en staffuncties.
- Door de 'Wet Bacquellaine' van 2018 kunnen besturen een korting krijgen op de responsabiliseringsbijdrage als ze een voldoende hoge tweede pijler aanbieden aan hun contractanten (minimum 3%).
- De vraag rees naar de mogelijkheid om een aanvullend pensioen ook in kapitaal uit te betalen.

Daarom gaf de VVSG in 2020 aan Everaert Actuaries de opdracht om voorstellen te formuleren voor een aanpassing van de aanvullende pensioenen, met drie randvoorwaarden: de oplossing moest billijk zijn voor de medewerkers, betaalbaar en voorspelbaar voor de besturen en beschikbaar op de markt.

Op basis van de conclusies van de studie voerde de VVSG verkennende gesprekken met diverse betrokken spelers. Dat leidde in september 2021 tot een akkoord met OFP Provant (intussen OFP Prolocus) om tegen 2022 een nieuw aanbod voor aanvullende pensioenen door lokale besturen klaar te hebben.

Daarnaast werd ook een intentieverklaring afgesloten tussen OFP Vlaams Pensioenfonds, OFP Provant en de VVSG waarin de drie zich engageren om de komende jaren te werken aan meer samenwerking (tot mogelijk zelfs een samensmelting) rond aanvullende pensioenen binnen de publieke sector in Vlaanderen.

Verschil tussen groepsverzekering en pensioenfonds

Om te voorzien in een aanvullend pensioen voor werknemers moet een werkgever een beroep doen op een pensioeninstelling. Werkgevers mogen het aanvullend pensioen immers niet zelf organiseren, dit moet worden 'geëxternaliseerd'.

Er bestaan twee soorten pensioeninstellingen.

De eerste mogelijkheid is om bij een **verzekeraar een groepsverzekering** af te sluiten. In ruil voor het betalen van bijdragen staat die verzekeraar dan in voor alle verplichtingen waartoe de werkgever zich heeft verbonden. Een groepsverzekering is dus een verzekeringsproduct, aangeboden door een verzekeraar. Tot eind 2021 hebben de meeste Vlaamse lokale besturen een groepsverzekering bij Belfius Insurance of Ethias.

Een tweede mogelijkheid is dat de werkgever toetreedt tot een **pensioenfonds** (of instelling voor bedrijfspensioenvoorziening, **IBP**, met als verplichte rechtsvorm het Organisme voor de Financiering van Pensioenen, **OFP**). Dit is een specifieke rechtspersoon die uitsluitend belast is met de financiering van pensioenen. OFP Prolocus en OFP Vlaams Pensioenfonds zijn hiervan voorbeelden.

Beide systemen hebben voor- en nadelen.

Door een beroep te doen op een groepsverzekering wordt de werkgever 'ontzorgd', want de verzekeraar neemt, uiteraard tegen een vergoeding voor de kosten (maar met ook de mogelijkheid van een winstdeelname), alle verplichtingen op zich.

Een pensioenfonds wordt via de algemene vergadering en raad van bestuur geleid door de aangesloten werkgevers zelf, maar moet alles wel zelf (laten) organiseren. Dat betekent ook dat alle opbrengsten en kosten binnen het pensioenfonds blijven. Qua beleggingen is een pensioenfonds een stuk vrijer dan een verzekeraar voor een groepsverzekering, maar beide types pensioeninstellingen moeten er natuurlijk wel voor zorgen dat alle financiële engagementen worden nagekomen. Dat wordt ook gecontroleerd, door de FSMA en voor verzekeraars ook door de Nationale Bank van België.

Door de keuze voor een pensioenfonds wil de VVSG op termijn komen tot één publieke speler voor aanvullende pensioenen in Vlaanderen. Bovendien is het potentiële aantal besturen-werkgevers (ca. dan 650) en contractanten (meer dan 75.000) groot genoeg om een kostenefficiënt systeem uit te bouwen.

Wetgeving overheidsopdrachten?

Toetreden tot een groepsverzekering kan alleen na toepassing van de wetgeving overheidsopdrachten, omdat het bestuur een dienst inkoopt tegen een (kosten)vergoeding. De groepsverzekering bij Belfius Insurance en Ethias kwam in 2010 tot stand na een overheidsopdracht door de toenmalige RSZPPO op initiatief van de VVSG.

Om toe te treden tot een pensioenfonds dat zelf de wetgeving op de overheidsopdrachten respecteert, is geen overheidsopdracht vereist. Het bestuur wordt door de toetreding immers lid van de algemene vergadering en kan mogelijk ook een bestuurder afvaardigen. Dat betekent dat besturen impact uitoefenen op het beleid van het pensioenfonds, en dan speelt de zogenaamde 'in house doctrine'. Dit systeem is vergelijkbaar met wat geldt als een gemeente een beroep doet op de intercommunale waartoe ze zelf behoort. Ook dan speelt de wetgeving overheidsopdrachten niet.

Wat is OFP Prolocus?

OFP Prolocus is sinds de statutenwijziging van 17 december 2021 de nieuwe naam voor OFP Provant. Het is een **pensioenfonds** (dus een aparte juridische entiteit), dat in 2009 werd opgericht door het provinciebestuur van Antwerpen. Het biedt een aanvullend pensioen aan voor de contractanten van de verschillende provinciale instellingen zelf. Tot voor de statutenwijziging had OFP Provant daarnaast alleen een aanbod voor lokale besturen in de provincie Antwerpen, een honderdtal besturen, goed voor ca. 9000 contractanten. OFP Prolocus daarentegen staat open voor alle lokale en provinciale besturen in Vlaanderen.

OFP Prolocus past voor het 'Provantgedeelte' als pensioenplan een 'vasteprestatieplan' toe (zie verder op deze pagina), met een uitkering in rente. Het had eind 2020 ca. 120 miljoen euro aan activa in portefeuille, bij een jaarlijkse inlage die richting de 10 miljoen euro gaat. De financiële activa zijn een stuk ruimer dan de pensioenverplichtingen die op OFP Prolocus voor het Provantgedeelte rusten. Het fonds haalde de voorbije jaren een gemiddeld rendement van ruim 6%, maar rendementen uit het verleden bieden uiteraard geen enkele garantie voor de toekomst.

Alle aangesloten lokale besturen hebben een vertegenwoordiger in de algemene vergadering, een deel daarvan is ook aanwezig in de raad van bestuur. Gedeputeerde Jan De Haes is voorzitter van OFP Prolocus.

De statutenwijziging van 17 december 2021 betekent ook dat in de raad van bestuur plaats wordt gemaakt voor vertegenwoordigers voor lokale besturen die vanaf 2022 toetreden, naast de drie gemeenten en twee intercommunales die er nu al in vertegenwoordigd zijn. Na de gemeenteraadsverkiezingen van 2024 komt er dan een meer definitieve samenstelling van een (vanaf dan kleinere) raad van bestuur. Voorts bepalen de statuten dat de opgebouwde reserves door de 'Provantbesturen' en die van de nieuw toetredende 'VVSG-besturen' in afzonderlijke, volledig gescheiden vermogens worden bijgehouden, met een aparte boekhouding. De reden hiervoor zijn de uiteenlopende pensioenplannen en de daaruit voortvloeiende verplichtingen.

Welke voor- en nadelen heeft het aanbod van VVSG/OFP Prolocus?

Het belangrijkste voordeel van de geplande nieuwe tweede pensioenpijler is de ontzorging die de VVSG aanbiedt. Op tal van punten die werkgevers anders zelf moeten regelen, zal de VVSG voorbereidend werk leveren. Zo wordt er met de vakorganisaties gewerkt aan een kaderreglement, met daarin de belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioentoezegging. Dat reglement zal gelden voor alle besturen die toetreden, zodat ze over die elementen niet meer nog eens zelf met de vakorganisaties moeten onderhandelen. OFP Prolocus zal verder op vraag van de VVSG voor de nieuw toegetreden besturen het systeem van de vroegere groepsverzekering waarbij de bijdragen geïnd worden via de RSZ-aangifte behouden. Daarvoor komt er een overeenkomst met o.a. de RSZ. Ook dat is een faciliteit die besturen (of hun pensioeninstelling) zelf niet meer moeten regelen.

Voorts zijn er de contacten met de toezichtsautoriteit FSMA, waardoor van meet af aan zeker is dat de aanvullende pensioenen volledig volgens de (steeds strengere) regels worden georganiseerd. Door toe te treden vermijden de besturen natuurlijk ook een toch wel complexe overheidsopdracht, op een domein waarover lokaal vaak relatief weinig expertise voorhanden is.

Het belangrijkste voordeel ligt echter in de kostenefficiëntie. Pensioeninstellingen zijn aan zware eisen en dus vaste kosten onderworpen qua beheer, financieel beleid, transparantie, dienstverlening, enz. Door veel besturen met hun contractanten te verzamelen in één entiteit, ontstaan er positieve schaafeffecten, en dus lagere kosten per werkgever en per aangeslotene.

Voorts zijn er natuurlijk de voordelen (zie hoger) van de keuze voor een pensioenfonds: de structurele betrokkenheid van de aangesloten besturen, de transparantie en het hogere potentiële rendement door de grote vrijheid qua beleggingen.

Een werknemer voor wie een aanvullend pensioen wordt opgebouwd, heeft op het moment van de pensionering de zekerheid van een bepaald minimumrendement, de zogenaamde 'WAP-garantie'. Vandaag bedraagt die 1,75% per jaar voor een actieve aangeslotene voor de diensten gepresteerd sinds 2016, en 0% voor iemand die het bestuur heeft verlaten en zijn verworven reserves heeft laten staan.

Als de beleggingen van de pensioeninstelling (pensioenfonds of verzekeraar) dat rendement niet halen (bv. wegens slechte prestaties op de financiële markten), dan kan een werkgever aangesproken worden om het verschil bij te passen, want hij heeft zich geëngageerd tegenover zijn medewerker. In de afgelopen groepsverzekering bij Belfius Insurance en Ethias was dat verplichte minimumrendement afgedekt door de verzekeraars zelf. Zij pasten het noodzakelijke verschil desgevallend bij en konden de werkgeversbesturen hiervoor niet aanspreken. Hier ligt meteen ook de belangrijkste reden waarom de overeenkomst werd opgezegd, want de verzekeraars moesten de voorbije jaren telkens veel geld toevoegen om aan de verplichtingen te voldoen. Vandaag wil of kan geen enkele aanbieder (pensioenfonds of verzekeraar) nog werken met een dergelijk (hoog) gegarandeerd rendement.

Op dat vlak gaan de besturen er dus op achteruit in vergelijking met de opgezegde groepsverzekering, welke keuze ze vandaag ook maken (toetreden tot OFP Prolocus, nieuwe groepsverzekering, ...).

Het is wel de bedoeling dat de hierboven aangehaalde voordelen, gekoppeld aan een financieel beleid dat de kans op extra tussenkomsten van de werkgevers klein houdt, opwegen tegen dit nadeel.

Een ander nadeel heeft te maken met de keuze voor een pensioenfonds met, zoals gezegd, de verantwoordelijkheid om zelf (lees: als groep lokale besturen) in te staan voor de werking, zonder ontzorging door een verzekeraar.

Wat is een pensioenplan, en welke soorten bestaan er?

Een pensioenplan is de manier waarop de belofte van de werkgever aan de werknemer om te voorzien in een aanvullend pensioen, concreet vorm krijgt. In elk plan is het zo dat de werkgever verantwoordelijk blijft voor de aan de werknemer gedane pensioenbelofte. De werkgever mag een pensioenplan niet zelf uitvoeren maar is verplicht om dit toe te vertrouwen aan een aparte juridische entiteit: een pensioeninstelling (verzekeraar of pensioenfonds). De werkgever zal de pensioenbelofte aan de werknemer financieren door betalingen te doen aan deze pensioeninstelling. Deze laatste belegt deze middelen zo goed mogelijk en zorgt ook voor de administratieve opvolging.

Blijken de financiële middelen die de pensioeninstelling op de pensioendatum heeft te laag om in de belofte of het wettelijke minimum te voorzien, dan zal de pensioeninstelling de werkgever aanspreken om het verschil bij te passen.

Het wettelijke minimum bestaat erin dat een actieve aangeslotene in een DC- en CB-plan (zie verder) ten minste recht heeft op een kapitalisatie tegen de zogenaamde 'WAP-garantie', een rendement bepaald door de wet aanvullende pensioenen (WAP). Die WAP-rente bedraagt vandaag 1,75% per jaar voor een actieve aangeslotene voor de diensten gepresteerd sinds 2016. Bijzonder aan de aflopende groepsverzekering bij Belfius Insurance en Ethias is dat de verzekeraars zelf het risico afdekten van een onvoldoende financiering t.o.v. het wettelijk minimum: de werkgevers konden hiervoor dus niet worden aangesproken. Mede door de lage marktrente bestaan dergelijke garanties vandaag niet meer. Deze garantie was ook de hoofdreden waarom de verzekeraars de overeenkomst hebben opgezegd.

Er bestaan verschillende soorten pensioenplannen:

- **Vastebijdragenplan ('defined contribution' – DC):** in dit plan betaalt de werkgever elk jaar de in het reglement bepaalde bijdragen, die meestal uitgedrukt worden als een percentage van het loon (bv. 3%). Deze bedragen worden, samen met het door de pensioeninstelling gehaald en toegekende rendement, bijgeschreven op de individuele rekening van de medewerker. Dat rendement kan positief of negatief zijn. Bij pensionering krijgt de aangeslotene het bedrag dat op zijn of haar individuele rekening werd opgebouwd, eventueel aangevuld als niet ten minste een rendement van (vandaag) 1,75% per jaar voor de actieve aangeslotenen werd gehaald. De aflopende groepsverzekering bij Belfius Insurance en Ethias was van het type 'vaste bijdragen'. **Ook het nieuwe aanbod van OFP Prolocus is van dit type pensioenplan.**
 - **Cash balance (CB):** bij een dergelijk plan (dat een bijzondere vorm van een vastprestatieplan is, zie verder) garandeert de werkgever een bepaalde toekenning op het loon (bv. 3%). Deze toekenningen ontvangen een vastgelegd rendement (bv. 0%). De financiering door de werkgever wordt bepaald door de binnen de pensioeninstelling opgebouwde buffers. Als de financiële markten het goed doen en er een voldoende hoge financiële buffer is opgebouwd, kan de pensioeninstelling beslissen om de bijdrage van de werkgevers te laten dalen en/of een deel van het overrendement aan de werknemers te laten toekomen. Bij pensionering krijgt de aangeslotene het bedrag dat op zijn of haar individuele rekening werd opgebouwd, eventueel aangevuld als niet ten minste een rendement van (vandaag) 1,75% per jaar voor de actieve aangeslotenen werd gehaald.
 - **Vasteprestatiesplan ('defined benefit' – DB):** bij dit type plan garandeert de werkgever een te bereiken doel, wat de medewerker dus op het einde van de loopbaan als aanvullend pensioen zal krijgen, bv. uitgedrukt als een percentage van het verschil tussen een rustpensioen als statutair ambtenaar en een wettelijk pensioen. De financiering door de werkgever wordt bepaald in functie van wat nodig is om aan de pensioenbelofte te voldoen. Vandaag past OFP Prolocus een dergelijk plan toe voor de zogenaamde 'Provantbesturen'.
-

Hoe gaat OFP Prolocus beleggen?

Een pensioenfonds heeft over het algemeen **ruimere beleggingsmogelijkheden** dan een groepsverzekeraar. Bovendien kunnen de aangesloten besturen-werkgevers ook meer wegen op de keuzes op het vlak van beleggingen van de reserves, uiteraard binnen de financiële en prudentiële vereisten van de toezichthouder, de FSMA.

Verder zullen de reserves van de besturen die vandaag bij OFP Provant zijn aangesloten binnen OFP Prolocus in een **afzonderlijk vermogen** worden aangehouden, dus los van de reserves die vanaf 2022 worden opgebouwd door de besturen die nieuw aansluiten. Elk van beide afzonderlijke vermogens zullen, uiteraard met de nodige afstemming en rekening houdend met de wettelijke vereisten, een eigen beleggingsbeleid voeren, aangepast aan de aangegane engagementen, de risico-appetijt, enz.

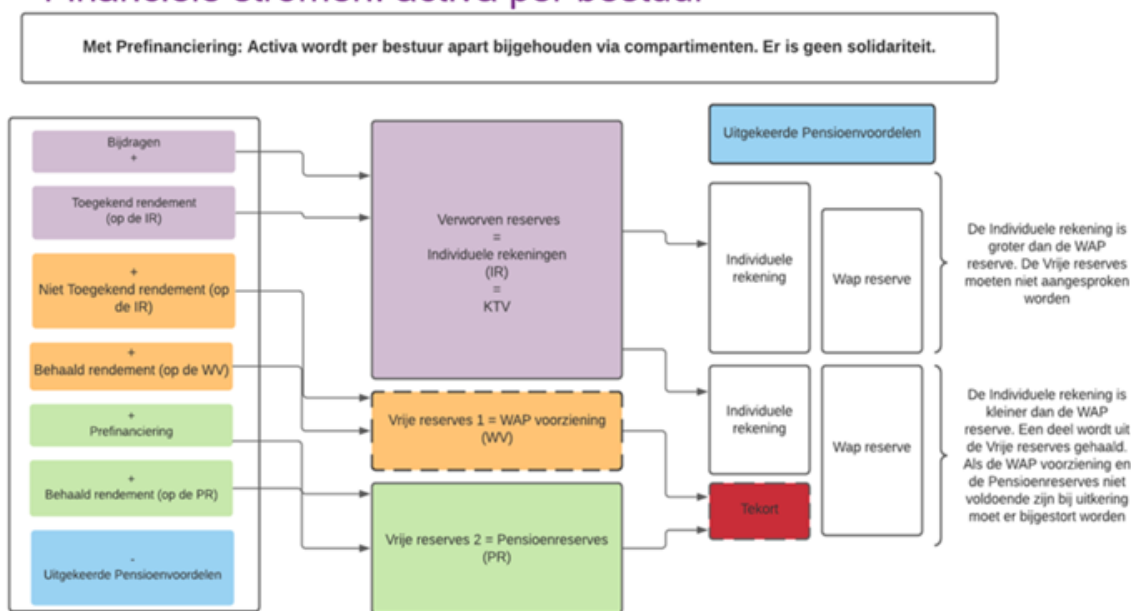
OFP Prolocus zal, in het verlengde van de burgemeestersconvenanten en de duurzameontwikkelingsdoelstellingen, heel zwaar **inzetten op de duurzaamheid van de beleggingen**. Ook voor OFP Provant was dat trouwens al een belangrijk aandachtspunt.

Wat gebeurt er met de rendementen op de beleggingen?

Op de individuele rekening van elke aangeslotene wordt elk jaar de in het reglement bepaalde bijdrage van het bestuur bijgeschreven, verhoogd of verlaagd met het toegekende rendement. Het kaderreglement bepaalt hoe het totale rendement op de beleggingen door OFP Prolocus wordt verdeeld tussen de aangeslotenen enerzijds en de vrije reserves van elk bestuur anderzijds. Die vrije reserves kunnen worden ingezet wanneer bij de pensionering van een aangeslotene de individuele rekening lager is dan de zogenaamde WAP-garantie en er dus moet worden bijgepast.

De tweede vrije reserve (gevoed via de prefinanciering) geldt als buffer. Indien deze vrije reserve meer bedraagt dan de in het reglement bepaalde buffer, kan hij ook worden aangewend voor de betaling van de bijdragen.

Financiële stromen: activa per bestuur



Welke besturen kunnen toetreden tot OFP Prolocus?

Alle Vlaamse lokale besturen die konden toetreden tot de groepsverzekering bij Belfius Insurance en Ethias, kunnen ook aansluiten bij OFP Prolocus. Het gaat dus o.m. om gemeenten en OCMW's, hulpverleningszones, intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, autonome gemeentebedrijven, gemeentelijke vzw's, welzijnsverenigingen en andere samenwerkingsverbanden van OCMW's, provincies en provinciale instellingen, enz.

Ook besturen die vandaag bij een andere pensioeninstelling zitten voor de aanvullende pensioenen van hun contractanten, kunnen toetreden tot OFP Prolocus. Ze moeten daarbij uiteraard de contractuele voorwaarden naleven van de bestaande overeenkomst, en de bestaande non-discriminatiebepalingen uit de wetgeving over de aanvullende pensioenen.

Hoeveel kost de toetreding tot OFP Prolocus?

De belangrijkste kosten voor een bestuur hangen natuurlijk samen met het engagement van het bestuur zelf tegenover de eigen contractanten, uitgedrukt in een **percentage van het loon**. In meer dan de helft van de gevallen is dat vandaag 3% of meer. 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 op de pensioentoezegging gelden. Concreet gaat het bij een pensioengevend jaarloon van 40000 euro en een pensioentoezegging van 3% (= 1200 euro) om een prefinanciering van $1200 \text{ euro} \times 5\% = 60 \text{ euro}$ per jaar. Met die middelen bouwt OFP Prolocus voor elk bestuur een tweede vrije reserve op (naast de eerste, die gevoed wordt via het deel van het rendement dat niet wordt toegekend aan de aangeslotene; zie hoger). De vrije reserves moeten maximaal vermijden dat besturen-werkgevers worden aangesproken om een eventueel tekort (cf. de na te leven WAP-garantie) bij te passen. Als de tweede vrije reserve (gevormd uit de prefinanciering) hoog genoeg is, kan ze deels worden ingezet voor de (co)financiering van de pensioenbijdragen van één of meer jaar. Voor alle duidelijkheid: de prefinanciering zal ook gelden voor besturen die pas later toetreden, en voor hen ook even veel jaar gelden als voor besturen die van bij de start in 2022 instappen.

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

Een derde luik wordt gevormd door de effectieve kosten die het pensioenfonds moet maken om te functioneren: personeelskosten, kosten van allerhande (vaak verplichte en strikt gereguleerde) dienstverlening, opgelegde jaarlijkse communicatie aan de contractanten van de aangesloten besturen, organisatie van een aanspreekpunt voor vragen, enz. Een deel van die kosten hangt niet of nauwelijks samen met de omvang 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 1000 euro per jaar per werkgever en 10 euro per jaar per aangesloten medewerker**. Die bedragen zullen jaarlijks worden geïndexeerd.

De door de nieuw toetredende besturen betaalde kosten komen de eerste drie jaar in een apart segment binnen OFP Prolocus terecht. De werkelijke kosten zullen in die periode worden vereffend uit een bestaande buffer van het vroegere OFP Provant. Na drie jaar zal dan een meer definitief kostensysteem van kracht worden, dat rekening houdt met de werkelijke kosten enerzijds, en het effectieve aantal besturen en aangesloten werknemers anderzijds.

Hoe zullen de financiële stromen verlopen?

De bedoeling van het nieuwe systeem is om besturen maximaal te ontzorgen. Wat ze kennen van de groepsverzekering, nl. de inning van de bijdragen via de RSZ, blijft behouden. Dat betekent dat er een **eerste financiële stroom zal zijn tussen het bestuur en de RSZ via de maandelijkse voorschotten en de kwartaalaangiften**. De RSZ zal van OFP Prolocus het **percentage** krijgen dat het elk kwartaal moet toepassen op de volledige contractuele loonmassa van het bestuur, dus zonder verbijzondering per medewerker. Ook als het bestuur met een zogenaamde step rate werkt (zie verder op deze pagina) zal dat het geval zijn. Dat percentage zal OFP Prolocus berekenen aan de hand van enerzijds de toezegging door het bestuur en anderzijds de tijdelijke prefinanciering.

Daarnaast zal OFP Prolocus jaarlijks aan de RSZ vragen om een bijkomend **bedrag te innen** bij de besturen. Dat bedrag zal bestaan uit enerzijds de ontbrekende financiering (ten opzichte van de te betalen bijdragen en prefinanciering) en anderzijds de **jaarlijkse kosten**. De RSZ rekent op de voor rekening van OFP Prolocus geïnde bedragen een **kostenvergoeding van 0,2%** aan.

Opgelet: in 2022 zal dit systeem van financiële stromen wellicht pas vanaf de tweede jaarhelft functioneren (in functie van de toetredingsbeslissingen van de deelnemende besturen), met een hogere inhaalbijdrage na afloop van het jaar tot gevolg.

De bedragen die de RSZ int, vloeien naar OFP Prolocus. Dat doet de nodige berekeningen om de juiste bedragen op de pensioenrekeningen van de medewerkers bij te schrijven. De ontvangsten voor de kostenvergoeding zal OFP Prolocus de eerste drie jaar opsparen, tot er meer duidelijkheid is over het werkelijke kostenniveau en het aantal aangesloten

besturen en medewerkers. In die periode worden de werkelijke kosten betaald uit het restant van een kostenbuffer die bestond binnen OFP Provant.
 Bij de pensionering van een medewerker ontstaat een derde stroom, nl. tussen **OFP Prolocus** en de **gepensioneerde voor de uitbetaling van de opgebouwde reserves** onder de vorm van een eenmalig kapitaal of een rente.



6

Financiële stromen

RSZ hanteert slecht 10 inningspercentages: 1% / 2% / 2,5% / 3% / 3,5% / 4% / 5% / 6% / 8% / 10%

Voorbeeld bestuur X (1/2):

Bijdragenstromen

- Contractuele loonmassa pensioengevend loon = 1.000.000 euro (22 medewerkers)
- Pensioentoezegging: step rate: met a = 3% en b = 5%:
 - Loongedeelte tot 60.026,75 euro: 900.000 euro x 3% = 27.000,00 euro
 - Loongedeelte boven 60.026,75 euro: 100.000 euro x 5% = 5.000,00 euro
 - Gemiddeld: 32.000 euro/1.000.000 euro = 3,2%
 - Noodzakelijke prefinanciering: 5% → Totale bijdrage: 3,2% x 1,05 = 3,36%
- Voorschotten + kwartaalaangifte: 1.000.000 x 3% x [1 + 0,0886] = 32.658,00 euro
- 1x per jaar saldo-financiering:
 - Te betalen: [1.000.000 euro x 3,36%] x [1 + 0,0886 + 0,002] = 36.644,16 euro
 - Al betaald = 32.658,00 euro
 - Saldo-financiering = 3.986,16 euro

Socialezekerheidsbijdrage 8,86%

Inningskosten RSZ 0,2%

18 • Nieuwe tweede pensioenpijler - laatste rechte lijn

Financiële stromen

Voorbeeld bestuur X (2/2):

- Kostenstroom**
- 1x per jaar kostenvergoeding:
 - Te betalen: $[1 \times 1.000 \text{ euro} + 22 \times 10 \text{ euro}] \times [1 + 0,002] = 1.222,44 \text{ euro}$
 - Al betaald: 0,00 euro
 - Nog te betalen: 1.222,44 euro
- (merk op: hier geen sociale bijdragen – belang van aparte stromen!)

Wat verandert er voor de werknemers?

Zo weinig mogelijk. Het nieuwe systeem zal zo dicht mogelijk bij de vroegere groepsverzekering blijven, zeker wat betreft de engagementen tegenover de contractanten. Over het nieuwe kaderreglement wordt gezocht naar maximale overeenstemming met de vakorganisaties.

Zoals de vroegere groepsverzekering, zal ook het nieuwe aanbod uitsluitend werken met werkgeversbijdragen en niet met werknemersbijdragen. Er is dus **geen impact op het nettoloon van de contractanten**.

De bestaande **overlijdensdekking blijft behouden**. Dat betekent dat de nabestaanden van een medewerker die tijdens zijn of haar actieve loopbaan overlijdt, recht hebben op het bedrag op de individuele rekening, met minimaal de WAP-garantie.

Besturen die zich hebben verbonden tot een bepaalde bijdrage op het loon (bv. 3%), zullen dat kunnen blijven doen onder het nieuwe stelsel.

Er komen wel **meer mogelijkheden voor werkgevers om het bijdragepercentage te laten afhangen van de hoogte van het loon**, om zo het verschil tussen het laatste loon en het wettelijk pensioen extra te verkleinen. Dat kan met de zogenaamde 'step rate'. Besturen kunnen die toepassen omdat de berekening van het wettelijke pensioen vandaag geen rekening houdt met het loongedeelte boven het zogenaamde loonplafond van 63.944,74 euro per jaar (bedrag op 31 december 2021, van toepassing voor het jaar 2022; het wordt de eerstkomende jaren stelselmatig verhoogd). Door op het loongedeelte daarboven een hogere toezegging (bv. 4%) toe te passen dan op het loongedeelte onder die grens (bv. 3%), kan een deel van dat negatieve effect worden geneutraliseerd en wordt de zogenaamde vervangingsratio (verhouding tussen het wettelijke en aanvullende pensioen enerzijds en het laatste loon anderzijds) over de verschillende looncategorieën meer geharmoniseerd.

Voor wie in 2022 of later als contractant met pensioen gaat, verandert er zeker wel iets. Ten eerste zal iedereen de mogelijkheid hebben om het **aanvullende pensioen in kapitaal of in een levenslange rente** te laten uitbetalen. Dat laatste zal echter alleen kunnen als die levenslange rente ten minste ca. 673 euro per jaar bedraagt.

Daarnaast zal wie vanaf 2022 met pensioen gaat en ook in 2021 of vroeger bij het lokaal bestuur werkte, **twee aanvullende pensioenen uitbetaald krijgen: één van Belfius Insurance of Ethias** (tenzij de daar opgebouwde reserves zouden worden overgedragen) en een **tweede van OFP Prolocus**. Doel is in elk geval dat dit administratief zo goed en toegankelijk mogelijk wordt georganiseerd.

Voor de werknemers komt er een **bijkomend voordeel, nl. de dekking van o.a. moederschapsrust, adoptieverlof, arbeidsongeval en beroepsziekte als gelijkgestelde periode**. Dat is een verbetering tegenover de huidige groepsverzekering.

Voorts gaan **de door de besturen betaalde kosten niet af van de bijdragen, maar komen ze erbovenop**, zodat een groter deel van de financiering de medewerkers zelf ten goede komt. Dat is een extra voordeel voor de medewerkers. Het kaderreglement bevat een regeling die een deel van het behaalde netto-jaarrendement toekent aan de aangeslotenen, nl.:

- 100% van het rendement tot 1,75%
- 50% van het rendement tussen 1,75 en 3,50%
- 95% van het rendement boven de 3,50%.

Wat gebeurt er met de bij Belfius Insurance en Ethias opgebouwde reserves?

Tot begin 2022 bleven de reserves verder aangroeien met de bijdragen van de besturen die betrekking hebben op lonen van 2021 en met het door de verzekeraars gegarandeerde rendement. Als er verder niets gebeurt, blijven de **reserves nadien verder oprenten**, en worden ze uiteraard ook gebruikt om de beloofde aanvullende pensioenen te betalen voor prestaties van contractanten tot eind 2021. Het rendement van 1,75% (en voorheen 3,35%) blijft hierbij gegarandeerd, wat betekent dat werkgevers hiervoor niet aangesproken kunnen worden.

Wat er uiteindelijk met de reserves gebeurt, maakt het **voorwerp uit van extra onderzoek**. Die beslissing moet ook niet nu genomen worden, maar kan ook nog later vallen.

Afwegingen die daarbij kunnen spelen zijn het gegarandeerde rendement versus de kans op hogere (of het risico op lagere) rendementen binnen de nieuwe entiteit. Ook de administratieve eenvoud (één pensioeninstelling voor wie met pensioen gaat) of complexiteit (meer dan één pensioeninstelling) kan een rol spelen.

TE NEMEN BESLISSINGEN DOOR HET BESTUUR

De raad dient een beslissing te nemen over het volgende:

- de toetreding tot OFP Prolocus en de afgevaardigde namens het bestuur in de algemene vergadering
- het niveau van de bijdragen (toezeggingspercentage (heden 3%), eventuele 'step rate', eventuele aanvullende toezegging voor sommige categorieën medewerkers, eventuele inhaaltoezegging)
- de eventuele toetreding tot een zogenaamde 'MIPS-groep'
- het akkoord met de inning van de bijdragen via de RSZ

In verband met het toezeggingspercentage en de financiële consequenties werden simulaties opgemaakt op basis van de contractuele loonmassa 2021 (Zie **DOSSIERSTUKKEN 05A-C + hieronder**).

Toetreding tot OFP Prolocus

Om toe te treden tot het pensioenfonds moet de raad verschillende **zogenaamde sleuteldocumenten goedkeuren / aanvaarden**:

- Statuten
- Beheersovereenkomst
- Kaderreglement
- Bijzonder pensioenreglement
- Financieringsplan
- Verklaring inzake beleggingsbeginselen

Sleuteldocumenten: zie bijlagen 08-14

Toelichting bij de sleuteldocumenten: zie bijlagen 15-19

Statuten

- *Wat?*
De statuten vormen de vennootschapsrechtelijke grondslag van het OFP PROLOCUS. Het is het basisdocument dat de structuur, organisatie en werking van het OFP regelt. De statuten worden gepubliceerd in de Bijlagen bij het Belgisch Staatsblad

en zijn op die manier tegenstelbaar aan derden.

- *Wat moet de werkgever doen?*

De statuten van het OFP PROLOCUS zijn al goedgekeurd door de algemene vergadering, en vormen het kader waarbinnen het OFP werkt. Als een werkgever beslist om toe te treden tot het OFP PROLOCUS, wordt hij lid van de algemene vergadering en aanvaardt hij de statuten. Er wordt geen verdere actie gevraagd van de werkgever.

Beheersovereenkomst

- *Wat?*

De beheersovereenkomst is een overeenkomst, gesloten tussen de werkgever (= de bijdragende entiteit) enerzijds en het pensioenfonds (de instelling voor bedrijfspensioenvoorziening of afgekort IBP) anderzijds. Deze overeenkomst legt de beheers- en werkingsregels van het OFP PROLOCUS vast, en bepaalt de rechten en verplichtingen van de werkgevers. De beheersovereenkomst wordt opgesteld door de raad van bestuur en bekrachtigd door de algemene vergadering.

- *Wat moet de werkgever doen?*

De werkgever is een contractspartij bij de beheersovereenkomst. Elke werkgever bevestigt zijn akkoord met de beheersovereenkomst door het ondertekenen van de toetredingsakte.

Kaderreglement en bijzonder pensioenreglement

- *Wat?*

Het Kaderreglement bepaalt de krachtlijnen van het pensioenplan dat het 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.

- *Wat moet de werkgever doen?*

Het initiatief voor de opbouw van een aanvullend pensioen ligt bij de werkgever. Het Kaderreglement bepaalt de krachtlijnen, en de werkgever moet nog volgende zaken vastleggen:

1) De datum van inwerkingtreding

De werkgever legt vast vanaf welke datum de opbouw van de pensioenrechten en overlijdensdekking start. Deze datum is ten vroegste 1 januari 2022 en is altijd op de eerste dag van het jaar.

2) De bijdragen

De bijdragen worden bepaald als een vast percentage (a%) van het RSZ-loon van de werknemer. Op het deel van het RSZ-loon dat het wettelijk pensioenplafond overschrijdt, wordt geen wettelijk pensioen opgebouwd. Als de werkgever dit (deels) wil compenseren, 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 (b%) toegepast. De bijdrage is dan verschillend naargelang het gaat om iemand met een loon onder (S1) of boven het plafond (S2).

3) De pensioentoezegging (dit is de belofte van de werkgever)

Naast de basistoezegging 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.

Aanvullende toezegging (optioneel)

1. Bepalen van de specifieke groep op basis van objectieve en te rechtvaardigen criteria
2. Bepalen van de aanvullende bijdragen (step rate)

Uitzonderlijke toezegging / inhaaltoezegging (optioneel)

Deze uitzonderlijke toezegging is een mogelijkheid voor de werkgevers om bijdragen voor het verleden te storten. Indien de werkgever voor de dienstjaren vóór 2022 voor zijn huidige contractuele personeelsleden bijdragen wenst te storten, kan dit via de inhaalbijdragen.

4) MIPS of Uni plan

Indien de werkgever zich wenst te verenigen met andere werkgevers moeten alle werkgevers die deel zullen uitmaken van de MIPS-groep vermeld worden. Deze werkgevers moeten voor de toekomst een identiek pensioenplan aanbieden aan hun contractuele personeelsleden. In de beheersovereenkomst staan de gevolgen op gebied van solidariteit tussen de werkgevers van de MIPS-groep vermeld.

De werkgever moet bovenstaande punten goedkeuren in een raadsbeslissing. De gemaakte keuzes zullen vastgelegd worden in het bijzonder pensioenreglement.

Financieringsplan

- *Wat?*
Het financieringsplan heeft als doel een passende financiering te verzekeren voor de verschillende pensioenplannen die beheerd worden in het OFP PROLOCUS. Het financieringsplan wordt opgesteld door de raad van bestuur en bekrachtigd door de algemene vergadering. Het document moet om de drie jaar herzien worden.
- *Wat moet de werkgever doen?*
De werkgever is een contractspartij bij het financieringsplan. Elke werkgever moet zijn akkoord met het financieringsplan bevestigen. Dat gebeurt door het ondertekenen van de toetredingsakte.

Verklaring inzake beleggingsbeginselen

- *Wat?*
De verklaring inzake beleggingsbeginselen beschrijft de uitgangspunten van het beleggingsbeleid van OFP PROLOCUS. Deze verklaring wordt opgesteld door de raad van bestuur en bekrachtigd door de algemene vergadering. Het document moet minstens om de drie jaar herzien worden.
- *Wat moet de werkgever doen?*
De verklaring inzake beleggingsbeginselen is aangenomen door de algemene vergadering, en vormt het beleggingskader waarbinnen het OFP PROLOCUS zijn beleggingen zal uitvoeren. Als een werkgever beslist om toe te treden tot het OFP PROLOCUS, wordt hij lid van de algemene vergadering en aanvaardt hij het op dat ogenblik bestaande beleggingsbeleid. Er wordt geen verdere actie gevraagd van de werkgever.

Verder moet de raad in het kader van het **bijzonder pensioenreglement bepaalde keuzes maken**, zoals:

- het toezeggingspercentage
- de eventuele 'step rate'
- een eventuele aanvullende toezegging voor sommige categorieën medewerkers
- een eventuele inhaaltoezegging
- of het een multi-inrichterpensioenstelsel (MIPS) wordt of een plan voor één inrichter (UNI plan)

- ...

In verband met deze keuzes: zie verder.

In dit kader werden er berekeningen gemaakt via Risk Solutions (onafhankelijk consultancybureau verzekeringen). Risk Solutions werkte hiervoor samen met Simplexeb (onafhankelijk adviesbureau in employee benefits).

Afgevaardigde in de algemene vergadering

Elke werkgever die toetreedt tot het OFP PROLOCUS wordt lid van de algemene vergadering. De statuten bepalen dat er twee groepen van leden zijn, de leden van de Groep Provant en de leden van de Groep VVSG. De datum waarop het beheer van het pensioenplan toevertrouwd werd/wordt aan het OFP PROLOCUS bepaalt of een werkgever tot de Groep Provant dan wel tot de Groep VVSG behoort. De leden van de Groep Provant behoren tot het Afzonderlijk Vermogen Provant, deze van de Groep VVSG tot het Afzonderlijk Vermogen VVSG. Elke werkgever wordt in de algemene vergadering vertegenwoordigd door een vaste vertegenwoordiger. Er is een plenaire algemene vergadering, waarop alle leden worden uitgenodigd, en die bevoegd is voor overkoepelende aangelegenheden. Daarnaast zijn er ook deel algemene vergaderingen, waaraan enkel de leden van één bepaalde Groep mogen deelnemen, en die enkel bevoegd is voor aangelegenheden die de betrokken Groep aanbelangen. De statuten bepalen verder de aanwezigheids- of vertegenwoordigingsvereisten, de meerderheidsvereisten en andere praktische en/of juridische aspecten van de algemene vergadering.

Het bestuur dient een afgevaardigde in de algemene vergadering aan te duiden voor gemeente en OCMW.

Op 21 maart 2022 besliste het college / vast bureau principieel om de heer DE BOECK William voor te dragen als vertegenwoordiger in de algemene vergadering van OFP Prolocus., en dit zowel voor gemeentebestuur Grimbergen als OCMW Grimbergen.

LOKALE KEUZES

Basis toezeggingspercentage

- Het basis toezeggingspercentage geldt voor alle contractuele personeelsleden, en moet minstens 2,5% zijn.
- Het basis toezeggingspercentage moet minstens 3% zijn om te kunnen genieten van de korting op de responsabiliseringsbijdrage (wet Bacquelaine)
- Het basis toezeggingspercentage is 3% bij lokaal bestuur Grimbergen sinds 1 januari 2021.

Het bestuur dient te beslissen of ze dit basis toezeggingspercentage behoudt, dan wel verhoogd.

Redenen voor een verhoging kunnen zijn:

- Het bestuur wenst zich concurrentieel op te stellen op de arbeidsmarkt en zich te profileren als een aantrekkelijke werkgever.
- Het bestuur wenst meer talent aan te trekken ('war for talent')

Gevolgen bij verhoging:

- Budgettaire consequenties (zie simulaties bijlagen 05A-C)

Op 21 maart 2022 beslisten het college / vast bureau principieel om het basis toezeggingspercentage van 3% te behouden om de impact van de indexatie van de lonen te kunnen evalueren. Een eventuele verhoging van de basistoezegging kan verder bekeken worden in functie van latere budgetbesprekingen voor aanpassing MJP.

Eventuele 'step rate'

- Op het deel van het RSZ-loon dat het wettelijk pensioenplafond overschrijdt (momenteel loonplafond van 63.944,74 EUR – geïndexeerd bedrag), wordt geen

wettelijk pensioen opgebouwd. Als de werkgever dit wilt compenseren, moet hij voor een "step rate" formule kiezen. Met een "step rate" formule wordt voor het gedeelte van het loon boven het wettelijk pensioenplafond een hoger bijdragepercentage toegepast.

- In het vorige contract (Belfius / Ethias) was de mogelijkheid voor een "step rate" niet voorzien.
- Volgens het kaderreglement mag de step rate maximaal 4x de basis toezegging bedragen.

Het bestuur dient te beslissen of men een "step rate" wenst toe te passen.

Redenen voor de invoering van een "step rate" kunnen zijn:

- Het bestuur wenst zich concurrentieel op te stellen op de arbeidsmarkt en zich te profileren als een aantrekkelijke werkgever.
- Het bestuur wenst meer talent aan te trekken ('war for talent')

Gevolgen bij verhoging:

- Budgettaire consequenties (zie simulaties)

Op 21 maart 2022 beslisten het college / vast bureau principieel om geen step rate toe te passen.

Eventuele aanvullende toezegging

- Er kan een aanvullende toezegging gedaan worden voor een specifieke groep personeelsleden.
- Deze groep moet aangeduid worden op basis van objectieve en te rechtvaardigen criteria.
- Uit het kaderreglement (versie ontvangen via VVSG op 21/03/2022) blijkt dat de aanvullende pensioentoezegging waartoe een lokaal bestuur kan beslissen wordt beperkt tot de aangeslotenen behorende tot de categorie van het VIA-personeel.

Op 21 maart 2022 beslisten het college / vast bureau principieel om geen aanvullende toezegging te voorzien.

Eventuele inhaaltoezegging

- Deze uitzonderlijke toezegging is een mogelijkheid voor de werkgevers om bijdragen voor het verleden te storten. Indien de werkgever voor de dienstjaren vóór 2022 voor zijn huidige contractuele personeelsleden bijdragen wenst te storten, kan dit via de inhaalbijdragen.

Op 21 maart 2022 beslisten het college / vast bureau principieel om geen inhaaltoezegging te voorzien.

Eventuele toetreding tot een zogenaamde 'MIPS-groep'

- Een werkgever kan zich verenigen met andere werkgevers in een MIPS-groep. Deze werkgevers moeten voor de toekomst een identiek pensioenplan aanbieden aan hun contractuele personeelsleden.
- Voordelen van een MIPS-groep:
 - In principe is er geen solidariteit tussen de werkgevers, behalve wanneer ze deel uitmaken van één MIPS Groep. In dat geval is er volledige solidariteit.
 - Deze volledige solidariteit houdt in dat (zie beheersovereenkomst):
 - de individuele rekeningen van de aangeslotenen van de bijdragende entiteiten gezamenlijk (in één compartiment) beheerd worden en ook gezamenlijk gerapporteerd worden aan FSMA;

- de Vrije Reserve 1 – WAP Voorziening en de Vrije Reserve 1 – Prefinanciering gezamenlijk (in één compartiment) beheerd worden en er bij tekorten ten aanzien van de Opgebouwde Pensioenreserves kan geput worden uit de gemeenschappelijke Vrije Reserves, ongeacht het aandeel van elke bijdragende entiteit in die Vrije Reserves;
- bij niet-betaling van de bijdragen door de ene bijdragende entiteit, de andere bijdragende entiteit tijdelijk zal inspringen, dat wil zeggen, tot zolang de in gebreke blijvende bijdragende entiteit opnieuw zelf haar bijdragen betaalt of er andere maatregelen zoals bepaald in deze beheersovereenkomst worden genomen.
- Voor het personeel van gemeente en OCMW heeft dit als voordeel dat de medewerker geen nadelige gevolgen ondervindt op vlak van de tweede pensioenpijler wanneer hij van werkgever verandert (bv. overdracht of mobiliteit tussen gemeente en OCMW).

Op 21 maart 2022 beslisten het college / vast bureau principieel dat gemeente en OCMW Grimbergen samen een MIPS groep vormen.

FINANCIËLE CONSEQUENTIES

Er werden simulaties gemaakt – op basis van de contractuele loonmassa 2021 – voor de volgende mogelijke keuzes:

- Basistoezegging van 3% (huidig plan)
- Basistoezegging 3% / Step rate 4%
- Basistoezegging 3% / Step rate 5%
- Basistoezegging 3% / Step rate 6%
- Basistoezegging 3% / Step rate 7%
- Basistoezegging 3% / Step rate 8%
- Basistoezegging 3% / Step rate 9%
- Basistoezegging 4%
- Basistoezegging 4% / Step rate 12%
- Basistoezegging 5%
- Basistoezegging 5% / Step rate 15%
- Eénmalige inhaaltoelage op basis van anciënniteit (max 3 jaar)

Op basis van de bovenvermelde principiële keuzes van het college / vast bureau zijn de financiële implicaties voor het bestuur de volgende:

- Basistoezegging (3% op RSZ-loon)
- Prefinanciering 5% (waarschijnlijk eerste 5 jaar)
- Sociale zekerheidsbijdrage op toezegging en prefinanciering (8,86%)
- Kosten:
 - € 1000 per werkgever per jaar
 - € 10 per medewerker
- Kostenvergoeding RSZ: 0,2%

Voor de gemeente bedragen deze kosten (op basis van de contractuele loonmassa van 2021 – 146 aangeslotenen)

			Basis plan 3%
Beheerskosten :			
	1.0	per entiteit	1.000,0
00,00			0
10,00		per aangeslotene (actief of slapend)	1.460,0
			0
			2.460,0
			0

plus		
0,05%	van het rendement	
Voorfinanciering :		
5%	van de pensioenpremie als voorfinanciering gedurende 5 jaar	5.808,44
Pensioenpremie op pensioenloon :		116.168,73
8,86% RSZ		10.292,55
Totale kost voor 2021 :		134.729,72

Voor het OCMW bedragen deze kosten (op basis van de contractuele loonmassa van 2021 – 205 aangeslotenen)

Basis plan 3%

Beheerskosten :		
1.000,00	per entiteit	1.000,00
10	per aangeslotene (actief of slapend)	2.050,00
		3.050,00
plus		
0,05%	van het rendement	
Voorfinanciering :		
5%	van de pensioenpremie als voorfinanciering gedurende 5 jaar	6.531,71
Pensioenpremie op pensioenloon :		130.634,13
8,86% RSZ		11.574,18
Totale kost voor 2021 :		151.790,02

OVERWEGEND GEDEELTE

Het bestuur wil de pensioenkloof tussen haar statutair personeel en contractueel personeel verkleinen; dat het bijgevolg voorziet in een tweede pensioenpijler voor de totaliteit van haar contractueel personeel.

Tot op heden was het bestuur aangesloten bij de groepsverzekering die na bemiddeling van de VVSG, aangeboden werd door Ethias en Belfius Insurance; dat deze verzekeraars in juni 2021 de lopende groepsverzekeringsovereenkomst per 1 januari 2022 hebben opgezegd.

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 bedrijfspensioen-voorziening (pensioenfonds).

Na onderhandelingen met de VVSG, OFP PROVANT werd omgevormd tot OFP PROLOCUS (een instelling voor bedrijfspensioenvoorziening met ondernemingsnummer 0809.537 155), een pensioenfonds waarbij alle lokale besturen van het Vlaamse Gewest kunnen toetreden.

Men is door de toetreding bij een IBP meer betrokken bij het beheer van zijn pensioenfinanciering; dat in tegenstelling tot een groepsverzekering het bestuur een vertegenwoordiger in de algemene vergadering van OFP PROLOCUS afvaardigt en naast controlebevoegdheid ook de mogelijkheid heeft om – indien nodig – punten op de agenda van de algemene vergadering te zetten. Overwegende dat in tegenstelling tot een groepsverzekering een IBP geen winsten ten voordele van de organisatie zelf nastreeft. Een IBP heeft 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 voldaan zijn; dat het bestuur immers ten eerste via de algemene vergadering waar ze lid van wordt, toezicht uitoefent op OFP PROLOCUS zoals op haar eigen diensten; dat ten tweede meer dan 80% van de activiteiten van de OFP PROLOCUS de uitvoering van taken behelst die hem zijn toegewezen door de controlerende overheden, nl. het voorzien in aanvullende pensioenen voor lokale en provinciale besturen; dat er ten derde geen directe participatie van privékapitaal is in de OFP PROLOCUS en dat ten vierde OFP PROLOCUS zelf onderworpen is aan de wetgeving op de overheidsopdrachten.

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

Het aanbod van OFP PROLOCUS, net zoals de groepsverzekering die tot eind 2021 werd aangehouden bij Ethias en Belfius Insurance geen werknemersbijdragen vereist, voorziet in een overlijdensdekking en een kapitaalsuitkering.

De mogelijkheid bestaat van een zogeheten "steprate" bijdrage; dat het dus mogelijk is om op het gedeelte van het loon dat boven het maximumplafond voor de berekening van het wettelijke pensioen uitkomt, een hogere toezegging te doen om zo het verschil tussen een statutair pensioen en een wettelijk pensioen verder te verkleinen.

Er bestaan drie soorten pensioenplannen (defined benefit of vaste prestaties, cash balance en defined contribution of vaste bijdragen); dat de voorgestelde formule een vastebijdragenplan is; dat in dit plan de werkgever belooft een bepaalde bijdrage (een bijdrage uitgedrukt als een percentage van het aan de RSZ onderworpen brutoloon) te betalen zonder vastgesteld rendement; dat de behaalde rendementen worden toegekend conform het kaderreglement.

Het bestuur moet de vastgestelde bijdrage minimum betalen; dat wanneer het wettelijk minimumrendement niet behaald wordt, het bestuur bijkomende bijdragen zal moeten betalen; dat in elk geval voor de aangeslotenen het wettelijk minimum rendement (momenteel 1,75% voor actieve aangeslotenen[1], 0% voor passieve aangeslotenen[2]) moet behaald worden.

Het bestuur als bijkomende veiligheid de eerste vijf jaar, bovenop de middelen nodig voor de pensioentoezegging, voorziet in een extra prefinanciering van 5 % om zo de kans op het betalen van bijkomende bijdragen te verkleinen; deze prefinanciering blijft ter beschikking van het bestuur ter financiering van latere bijdragen.

Het bestuur met andere rechtspersonen waarmee ze nauwe banden heeft (AGB's, OCMW) kan een MIPS-Groep vormen; dat binnen een MIPS-groep interne mobiliteit is voor het personeel zonder dat dit gevolgen heeft voor de pensioentoezegging van het personeelslid; dat er binnen een MIPS-groep een onderlinge solidariteit speelt.

De kosten voor de werking van OFP PROLOCUS voor 2022 forfaitair worden vastgelegd op 1000 euro per jaar per werkgever en 10 euro per jaar per aangeslotene en dat deze bedragen jaarlijks worden geïndexeerd tot en met 2024; overwegende dat nadien een meer stabiel systeem van kostenvergoeding zal worden uitgebouwd, gebaseerd op de werkelijke kosten enerzijds en het werkelijke aantal aangesloten besturen en medewerkers anderzijds.

Gelet op:

- de statuten, de beheersovereenkomst, het financieringsplan (algemeen luik en specifiek luik VVSG), de Verklaring inzake Beleggingsbeginselen (algemeen luik en specifiek luik VVSG), het Kaderreglement en het bijzonder pensioenreglement, de toetredingsakte;
- het protocol van het onderhandelingscomité C1;

In de meerjarenplanning wordt in de nodige kredieten voorzien.

Rekening houdend met het voorstel van het **college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 21 maart 2022** om met ingang van 1 januari 2022 toe te treden tot OFP PROLOCUS en de eraan gekoppelde modaliteiten qua pensioentoezegging;

Verder werd de intentie geuit om met volgende entiteiten een MIPS-groep te vormen om de interne mobiliteit van het personeel tussen beiden entiteiten te bevorderen:

- **gemeente Grimbergen**

Op basis van het financieringsplan zullen de verschuldigde bijdragen en de kosten voor het functioneren van OFP PROLOCUS ingehouden worden door de RSZ en daarna doorgestort worden aan OFP PROLOCUS.

Voormelde intentieverklaring van het schepencollege / vast bureau en voormelde documenten werden in het **bijzonder onderhandelingscomité van 6 april 2022** besproken; dat deze bespreking leidde tot volgend niet bindend advies:

xxx

Er moet een vertegenwoordiger aangeduid worden om het bestuur te vertegenwoordigen in de algemene vergadering van OFP PROLOCUS.

Na de beslissing tot toetreding, moet dit aan OFP PROLOCUS meegedeeld worden en moet de algemene vergadering van OFP PROLOCUS de kandidatuur goedkeuren.

[1] Een aangeslotene in dienst van het bestuur

[2] Een aangeslotene die het bestuur verlaten heeft en zijn pensioenreserves in OFP PROLOCUS heeft laten staan.

STEMMINGEN

Gaat over tot de eerste stemming inzake de instemming met de beheersovereenkomst en het financieringsplan (algemeen luik en luik VVSG) via de toetredingsakte van OFP Prolocus:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Gaat over tot de tweede stemming inzake de instemming met het kaderreglement en het bijzonder pensioenreglement, met volgende keuzes:

- Hoogte basisbijdrage: 3%
- Steprate: //
- Aanvullende toezegging: //
- Inhaaltoezegging: //
- MIPS of UNI: MIPS

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Gaat over tot de derde stemming inzake de toetreding met ingang van 1 januari 2022 tot OFP Prolocus (Afzonderlijk Vermogen VVSG):

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Gaat over tot de vierde stemming inzake de instemming met het feit dat de door het financieringsplan verschuldigde bijdragen en de kosten voor het functioneren van OFP Prolocus zullen geïnd worden via de RSZ in naam en voor rekening van OFP Prolocus:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Gaat over tot de vijfde stemming inzake het vormen van een MIPS-groep gemeente / OCMW Grimbergen:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Gaat over tot de eerste geheime stemming inzake de aanduiding van een vertegenwoordiger in de algemene vergadering van OFP Prolocus:

- 31 stemmen voor bij 0 onthoudingen en 0 stemmen tegen op naam van schepen William DE BOECK;
- 1 blanco.

Bijkomende informatie:

/

BESLUIT:

Artikel 1.

Kennis te nemen van en akkoord te gaan met:

- de beheersovereenkomst en het financieringsplan (algemeen luik en luik VVSG) via de toetredingsakte van OFP PROLOCUS;
- het kaderreglement en het bijzonder pensioenreglement, aangevuld volgens voormelde keuze:
 - Hoogte basisbijdrage: 3%
 - Steprate: //
 - Aanvullende toezegging: //
 - Inhaaltoezegging: //
 - MIPS of UNI: MIPS

Kennis te nemen van de verklaring inzake beleggingsbeginselen (SIP) (algemeen luik en luik VVSG) en de statuten.

Art. 2.

Akkoord te gaan om met ingang van 1 januari 2022 toe te treden tot OFP PROLOCUS (Afzonderlijk vermogen VVSG), en hiertoe onverwijld na de raadszittingen een verzoek tot aanvaarding als lid van de Algemene Vergadering te richten tot OFP PROLOCUS.

Art. 3.

In te stemmen met 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.

Art. 4.

Akkoord te gaan met volgende pensioentoezeggingen:

- de pensioentoezegging bedraagt 3% van het pensioengevend loon.

Art. 5.

Geen aanvullende toezegging te voorzien.

Art. 6.

Geen inhaaltoezegging te voorzien.

Art. 7.

Het gemeentebestuur Grimbergen vormt samen met OCMW Grimbergen een zogenaamde MIPS-groep.

Art. 8.

De heer William DE BOECK af te vaardigen voor het OCMW Grimbergen als vertegenwoordiger in de algemene vergadering van OFP Prolocus en kennis te nemen dat hij tevens afgevaardigd werd voor de gemeente Grimbergen.

Art. 9.

De voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn en de algemene directeur, of hun vervangers, te machtigen om de noodzakelijke vervolgstappen te nemen voor de uitvoering van voormelde beslissingen.

5. RMW/2022/020 Personeelsformatie – dienst Wegen en Water – dienst Gebouwen – dienst Welzijn en Preventie – afdeling Mens / Welzijn – WZC Ter Biest – dienst Burgerzaken – Aanpassing

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Art. 161 Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 (hierna: Decreet Lokaal Bestuur):

"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.

Het organogram geeft de organisatiestructuur van de diensten van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn weer, duidt de gezagsverhoudingen en de functies aan waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden."

De beslissing wordt genomen op grond van:

Algemeen

- Decreet Lokaal Bestuur.
- Besluit (VR) 7 december 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 van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.
- Besluit (VR) 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, *BS* 3 december 2010.

In verband met de vaststelling van het geïntegreerde organogram en de personeelsformatie

- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 januari 2019 – project GoGo! (geïntegreerd organogram gemeente en OCMW Grimbergen) – Vaststelling overzichtsstructuur geïntegreerd organogram – Vaststelling structuur afdeling Ruimte (diensten "Wegen en water", "Gebouwen" en "Groen") – Aanduiding van de functies waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden. (DOSSIERSTUK 01)
- Besluit gemeenteraad van 24 januari 2019 – Aanpassing personeelsformatie i.f.v. de implementatie van de hoofdstructuur van het geïntegreerd organogram en de structuur van de afdeling Ruimte (diensten "Wegen en Water", "Gebouwen" en "Groen"). (DOSSIERSTUK 02)
- Besluit gemeenteraad van 25 april 2019 – Aanpassing personeelsformatie ter ondersteuning van de structuur van de afdeling Ruimte (diensten "Wegen en Water", "Gebouwen" en "Groen"). (DOSSIERSTUK 03)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 oktober 2019 – Vaststelling geïntegreerd organogram gemeente en OCMW Grimbergen. (DOSSIERSTUK 04)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 oktober 2019 – Aanpassing personeelsformatie met het oog op de implementatie van de geïntegreerde dienstenstructuur voor gemeente en OCMW Grimbergen. (DOSSIERSTUK 05)
- Besluit gemeenteraad van 24 oktober 2019 – Formatiewijziging voor de administratieve ondersteuning van de bibliotheek. (DOSSIERSTUK 06)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 23 januari 2020 – Aanpassing personeelsformatie – Versterking en integratie van de personeelsdiensten van gemeente en OCMW Grimbergen. (DOSSIERSTUK 07)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 mei 2020 – Aanpassing geïntegreerd organogram gemeente en OCMW Grimbergen. (DOSSIERSTUK 08)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 mei 2020 – Aanpassing personeelsformatie met het oog op de implementatie van de geïntegreerde dienstenstructuur voor gemeente en OCMW Grimbergen – Rechtzetting van de beslissingen van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijke welzijn van 24 oktober 2019 en 23 januari 2020. (DOSSIERSTUK 09)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 mei 2020 – Aanpassing personeelsformatie: afdeling Ruimte – afdeling Mens – Ondersteunende afdelingen. (DOSSIERSTUK 10)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 mei 2020 – Aanpassing personeelsformatie administratieve functies – bodefuncties. (DOSSIERSTUK 11)

- Besluit gemeenteraad van 27 augustus 2020 – Formatiewijziging voor de administratieve ondersteuning van de bibliotheek – Rechtzetting van de beslissing van de gemeenteraad van 24 oktober 2019. (DOSSIERSTUK 12)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 25 februari 2021 – Personeelsformatie: afdeling Ruimte – afdeling Mens – Ondersteunende afdelingen – Aanpassing. (DOSSIERSTUK 13)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 22 april 2021 – Personeelsformatie: afdeling Ruimte – afdeling Interne Organisatie – Aanpassing. (DOSSIERSTUK 14)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 juni 2021 – Personeelsformatie Sociaal Huis – Rechtzetting van de beslissing van de gemeenteraad van 28 mei 2020. (DOSSIERSTUK 15)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 juni 2021 – Personeelsformatie LDC en GAW Ter Borre – Aanpassing. (DOSSIERSTUK 16)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 26 augustus 2021 – Personeelsformatie: afdeling Financiën – afdeling Interne organisatie – Afdeling Mens – afdeling Ruimte – Aanpassing. (DOSSIERSTUK 17)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 25 november 2021 – Personeelsformatie: afdelingen Ruimte en Mens – stafdienst algemeen directeur – Aanpassing. (DOSSIERSTUK 18)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 16 december 2021 – Organogram en personeelsformatie: afdeling Ruimte – afdeling Mens – Aanpassing. (DOSSIERSTUK 19)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 februari 2022 – Personeelsformatie – Afdeling Mens – Afdeling Interne Organisatie – Aanpassing (DOSSIERSTUK 20)

In verband met de syndicale overlegcomités

Het syndicaal statuut:

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

In verband met IFIC (functieclassificatie en verloningssysteem) in ouderenvoorzieningen

- Zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social / non profitsectoren voor de periode 2021–2025
- Sectoraal akkoord van 9 juni 2021 tussen de sociale partners van de publieke sector houdende de aanpassing van de koopkrachtmaatregelen uit het VIA6–akkoord, de vervroegde uitkanteling van de publieke socio–culturele sector uit de VIA–akkoorden en de compensatie aan de lokale besturen voor het personeel dat niet onder het VIA6–akkoord valt
- Brief van minister Somers van 24 juni 2021 – Sectoraal akkoord van 9 juni 2021
- Protocols i.v.m. IFIC (Bijlagen 05–12):
 - Deel 1 – Toewijzingsprocedure
 - Deel 2 – Activering van de barema's
 - Deel 3 – Financiering
- Vonnis Arbeidsrechtbank Gent – Afdeling Dendermonde A.R.20/391/A van 11 februari 2021 (Bijlage 13)

In verband met het voorstel tot aanpassing van de personeelsformatie

- Besluit vast bureau van 14 maart 2022 – Sectoraal akkoord VIA–6 – Uitrol IFIC (functieclassificatie en verloningssysteem) in ouderenvoorzieningen – Verloning kinesitherapeuten – Beslissing (BIJLAGE 01)
- Besluit vast bureau van 14 maart 2022– Sectoraal akkoord VIA–6 – Uitrol IFIC (functieclassificatie en verloningssysteem) in ouderenvoorzieningen – Verloning functie kok – Principiële beslissing aanpassing personeelsformatie (BIJLAGE 02)
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 28 maart 2022 – Principebeslissing inzake de wijziging van de personeelsformatie (dienst

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

Protocol BOC/HOC (BIJLAGE 04).

- ACOD–LRB Vlaams–Brabant: Protocol van akkoord, met vermelding:
"ACOD tekent voor akkoord met de bemerking dat wij blijven ijveren voor statutaire betrekkingen"

- ACV Openbare Diensten: Protocol van akkoord, met vermelding:
"ACV Openbare Diensten betreurt dat het om contractuele wervingen gaat."

- VSOA Lokale en Regionale Besturen:

///

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

In het kader van de uitvoering van het meerjarenplan 2020–2025, in het bijzonder de volgende beleidsdoelstelling:

- beleidsdoelstelling 1: Wij bouwen een moderne en professionele organisatie uit om een antwoord te kunnen bieden op de noden van onze burgers
 - AP–1: We vullen het nieuw geïntegreerd organogram in tegen 31/12/2024
 - **ACT–3: We sturen het organogram bij in functie van gewijzigde personeelsbehoeften**

worden een aantal wijzigingen aan de personeelsformatie voorgesteld.

Personeelsformatie dienst Wegen en Water

In de personeelsformatie van de dienst Wegen en Water (administratie) zijn volgende functies voorzien:

WEGEN EN WATER

Diensthoofd wegen en water	A1a–A3a	1,00
Expert wegen en water (uitdovende functie)	A1a–A3a	1,00
Deskundige	B1–B3	1,00
Technisch hoofdmedewerker	C4–C5	2,00
Technisch hoofdmedewerker gemeentelijke infrastructuur	C4–C5	0,00
Administratief medewerker	C1–C3	2,00

Functie deskundige (B1–B3) / technisch hoofdmedewerker (C4–C5)

- Na de reorganisatie van de technische diensten (omvorming van de diensten Openbare Werken / Werken in Eigen Beheer naar de diensten Wegen en Water / Gebouwen / Groen) werden 1 functie van deskundige (B1–B3) en 2 functies van technisch hoofdmedewerker (C4–C5) voorzien, en dit op basis van de diploma's van de toenmalige titularissen.
- Momenteel dienen beide functies gepubliceerd te worden, maar in praktijk is het takenpakket van beide functies quasi hetzelfde. Ook financieel zijn beide functies quasi identiek. Omwille van de duidelijkheid voor kandidaten (en toekomstige personeelsleden) is het noodzakelijk om aan deze drie functies dezelfde functietitel en salarisschaal te geven.

- Het afdelingshoofd van de technische diensten en het diensthoofd wegen en water stellen voor om drie functies van deskundige (B1–B3) in te schrijven omdat er vooral projectmedewerkers nodig zijn.
- Budgettair heeft deze wijziging de volgende impact (bruto jaarkost werkgever – 12 jaar anciënniteit – per vte):

B1–B3	€ 60.278,81
C4–C5	€ 58.014,41

Functie van technisch hoofdmedewerker (C4–C5)

De functie van technisch hoofdmedewerker gemeentelijke infrastructuur (C4–C5) is niet voorzien in de personeelsformatie, maar werd door het college van burgemeester en schepenen ingesteld op 7 december 2020 in het kader van een ordemaatregel. Er wordt voorgesteld om de functie van technisch hoofdmedewerker (C4–C5) definitief op te nemen in de personeelsformatie.

Het takenpakket van deze medewerker bestaat in grote lijnen uit:

- werftoezicht externe aannemers, nutsmaatschappijen, ...
- controle gemeentelijke infrastructuur op openbaar domein: speeltoestellen, zitbanken, ...
- ...

Budgettair komt dat overeen met de huidige realiteit.

Nieuwe formatie

De toekomstige personeelsformatie van de dienst wegen en water zal dan als volgt zijn:

WEGEN EN WATER

Diensthoofd wegen en water	A1a–A3a	1,00
Expert wegen en water (uitdovende functie)	A1a–A3a	1,00
Deskundige	B1–B3	3,00
Technisch hoofdmedewerker	C4–C5	1,00
Administratief medewerker	C1–C3	2,00

Personeelsformatie dienst Gebouwen / dienst Welzijn en Preventie

In de personeelsformatie van de dienst Gebouwen (administratie) zijn volgende functies voorzien:

GEBOUWEN

Diensthoofd gebouwen	A1a–A3a	1,00
Expert gebouwen	A1a–A3a	1,00
Deskundige gebouwen	B1–B3	0,50
Technisch hoofdmedewerker	C4–C5	1,00
Administratief medewerker	C1–C3	2,00

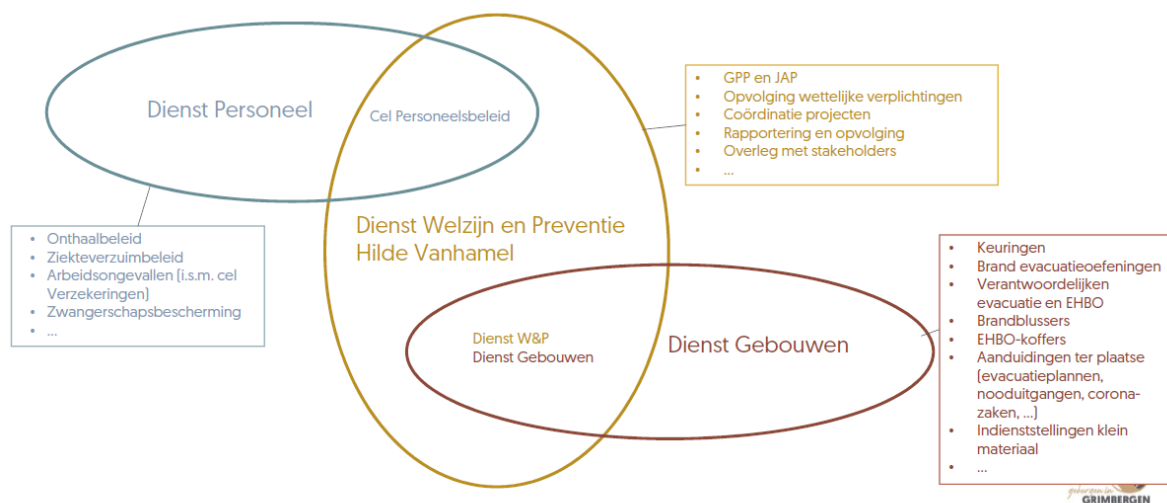
In de personeelsformatie van de dienst Welzijn en Preventie zijn volgende functies voorzien:

WELZIJN EN PREVENTIE

Diensthoofd welzijn en preventie	A1a–A3a	1,00
Deskundige welzijn en preventie	B1–B3	0,50

Functies van deskundige gebouwen (B1-B3 – 0,50 vte) en deskundige welzijn en preventie (B1-B3 – 0,50 vte)

In praktijk werden de twee halftijdse functies van deskundige gebouwen en deskundige welzijn en preventie door dezelfde persoon vervuld (1 VTE).



Doel van deze functie is o.a. de brug te maken tussen de diensten Welzijn en Preventie en de dienst Gebouwen.

Voor de dienst W&P nam deze persoon (in hoofdlijnen) de volgende taken op:

- Uitwerken van en meewerken aan projecten en acties in kader van globaal preventieplan (GPP)
- Acties in kader van:
 - brandevacuatie en interne noodplannen
 - EHBO
 - Indienstellingen klein materiaal
 - ...

Voor de dienst Gebouwen nam deze persoon (in hoofdlijnen) de volgende taken op:

- Opvolging van keuringsverslagen en noodzakelijke acties

Via een werkgroep worden de werkzaamheden tussen de beide diensten gecoördineerd. Omdat dit personeelslid recent uit dienst is getreden stellen het diensthoofd gebouwen en het diensthoofd welzijn en preventie voor om deze functie voltijds toe te wijzen aan de dienst Welzijn en Preventie omdat het klassement van de keuringen ed vanuit deze dienst wordt geïnitieerd. Op deze manier is er een eenduidige aansturing. De coördinatie van de werkzaamheden tussen beide diensten blijft gebeuren via de werkgroep.

Het is echter noodzakelijk om de personeelsformatie van de dienst Gebouwen verder te evalueren.

Er treden de komende weken nieuwe medewerkers in dienst bij de dienst Gebouwen. Na inwerking van de nieuwe personeelsleden zal de personeelsformatie van de dienst Gebouwen verder geëvalueerd worden.

Nieuwe formatie

De toekomstige personeelsformatie van de dienst Gebouwen zal dan als volgt zijn:

GEBOUWEN

Diensthoofd gebouwen	A1a-A3a	1,00
Expert gebouwen	A1a-A3a	1,00
Technisch hoofdmedewerker	C4-C5	1,00
Administratief medewerker	C1-C3	2,00

De toekomstige personeelsformatie van de dienst Welzijn en Preventie zal dan als volgt zijn:

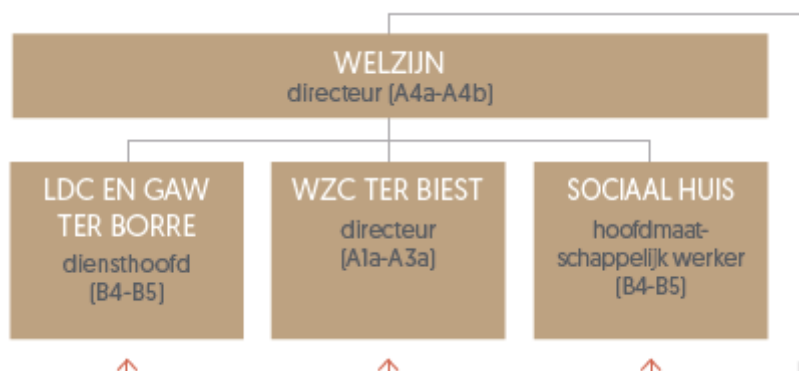
WELZIJN EN PREVENTIE

Diensthoofd welzijn en preventie	A1a-A3a	1,00
Deskundige welzijn en preventie	B1-B3	1,00

Personeelsformatie afdeling Mens / Welzijn

De afdeling Welzijn wordt aangestuurd door een directeur welzijn (A4a-A4b).

Deze persoon is verantwoordelijk voor het Sociaal Huis, WZC Ter Biest en LDC en GAW Ter Borre.



Er wordt voorgesteld om in staf van de directeur welzijn (A4a-A4b) een functie van adjunct-directeur welzijn (A1a-A3a) te voorzien en dit om de werklust in evenwicht te brengen en de dienstcontinuïteit te garanderen (back up).

Budgettaire betekent dit een uitbreiding het personeelsbudget (bruto jaarkost werkgever – 12 jaar anciënniteit – per vte):

A1a-A3a € 81.011,84

Personeelsformatie dienst Burgerzaken

In de personeelsformatie van de dienst Burgerzaken zijn volgende functies voorzien:

Dienst Burgerzaken

Functie	Graad	VTE
Diensthofd burgerzaken	A1a-A3a	1,00
Deskundige burgerzaken	B1-B3	4,00
Subtotaal		5,00
Administratief medewerker C1-C3		12,00
Subtotaal		12,00
Ondersteunend medewerker (uitdovende functies)	D1-D3	5,00
Subtotaal		5,00
TOTAAL		17,00

Omdat de regelgeving inzake Burgerzaken steeds complexer wordt, en om de interne organisatie van de dienst te optimaliseren (verdeling verantwoordelijkheden en aansturing), wordt voorgesteld om 2 vte administratief medewerker (C1-C3) om te zetten in 2 vte deskundige (B1-B3).

In totaal zullen er dan 6 vte voorzien worden op B-niveau voor deze dienst. Deze functies zullen als volgt verdeeld worden binnen de dienst:

- 1 vte B1-B3 voor burgerlijke stand
- 1 vte B1-B3 voor Bevolking + teamcoach onthaal
- 4 vte B1-B3 voor vreemdelingen

Takenpakket functie deskundige burgerzaken:

- Complexere dossiers
- Delegeren + inhoudelijk opvolgen administratief medewerkers
- Projecten of complexe overkoepelende zaken zoals begraafplaatsen, internationaal privaatrecht, dossiers bushernummeringen, digitalisering, schijnhuwelijken, ...

Budgettaire betekent dit een uitbreiding het personeelsbudget (bruto jaarkost werkgever – 12 jaar anciënniteit – per vte):

B1-B3 € 60.278,81

C1-C3 € 49.178,91

De toekomstige personeelsformatie van de dienst Burgerzaken zal dan als volgt zijn:

Dienst Burgerzaken

Functie	Graad	VTE
Diensthoofd burgerzaken	A1a-A3a	1,00
Deskundige burgerzaken	B1-B3	6,00
Subtotaal		7,00
Administratief medewerker C1-C3		10,00
Subtotaal		10,00
TOTAAL		17,00

Personeelsformatie WZC Ter Biest – Verloning kinesitherapeuten

In het kader van de IFIC-functietoewijzing en -classificatie werd door de vakorganisaties een probleem aangekaart in verband met de verloning van de kinesitherapeuten in het WZC, namelijk kinesisten met een masterdiploma zouden juridisch gezien het recht hebben om ingeschaald te worden op niveau A i.p.v. op niveau B.

De vakorganisaties verwezen hiervoor naar een vonnis van de Arbeidsrechtbank: zie bijlage 13.

Aangezien hierin nog geen afspraken gemaakt waren in Comité C1 diende het bestuur – in het kader van de timing van de IFIC-functieclassificatie en verloning – hierin een principiële beslissing te nemen voor datum E (het moment waarop de personeelsleden hun individuele functietoewijzing en loonsimulatie ontvangen, en waarna 4 weken de tijd hebben om te beslissen of ze al dan niet instappen in IFIC). Dit betekende dat er duidelijkheid moest zijn op het moment dat er gecommuniceerd werd naar het personeel (17 en 18 maart 2022).

Verloning kinesitherapeuten met masterdiploma

In het WZC werken heden twee kinesitherapeuten met een masterdiploma.

Kinesisten worden volgens de IFIC-functieclassificatie toegewezen aan:

- Functie: “kinesitherapeut”
- Barema: IFIC 15

De kinesisten van het WZC Ter Biest zijn heden ingeschaald in de salarisschaal Bv1–Bv3.

- Het barema IFIC 15 is altijd voordeliger dan de Bv1–Bv3-schaal.
- Het barema IFIC 15 is echter niet voordeliger wanneer de kinesisten in de A1a–A3a-schaal zijn ingeschaald.

Zie vergelijking barema's als bijlagen 14.

Het vast bureau besliste op 14 maart 2022 principieel:

- Zich akkoord te verklaren met een aanpassing van de salarisschaal van de kinesitherapeuten die heden in dienst zijn met masterdiploma, nl. zij zullen worden vergoed op A-niveau, en dit vanaf 14 maart 2022.
Deze aanpassing niet retroactief toe te passen en dit in afwachting van de uitspraak van het Arbeidshof naar aanleiding van een concrete casus.
- Zich principieel akkoord te verklaren met de volgende aanpassing van de personeelsformatie:
 - De salarisschaal voor de functie van kinesitherapeut wordt aangepast van "Bv1–Bv3" naar "Bv1–Bv3 of A1a–A3a (afhankelijk van diploma).

Personeelsformatie WZC Ter Biest – Formatie keuken (functie kok)

Personeelsformatie zoals nu voorzien in WZC Ter Biest

Voorzien

Functie	Graad	VTE
Chef-kok	C4–C5	1,00
Kok	D1–D3	1,00
Medewerker keuken	D1–D3	3,50

Totaal 5,50

- Er werd vroeger reeds gemeld dat de formatie van de keuken diende herbekeken te worden omdat iedereen die in de keuken werkt in de salarisschaal D1–D3 was ingeschaald (zowel kok als medewerker keuken), maar takenpakket verschilt wel. Hier moest meer differentiatie in de loonschalen komen.
- Deze oefening werd “on hold” gezet omdat er werd vanuit gegaan dat deze situatie waarschijnlijk zou geregulariseerd worden via IFIC (nieuwe functieclassificatie en loonschalen voor WZC).
- I.k.v. de IFIC-oefening werd aan 3 medewerkers keuken (D1–D3) effectief de functie van “kok” toegewezen.
- Het barema van de functie van “kok” is echter een niet-geactiveerd barema in IFIC. Dat betekent dat de medewerkers hun huidige loonvoorwaarden behouden, maar wel de functie van “kok” toegewezen krijgen (die ze ook effectief uitvoeren).

Gevolg:

- De IFIC-barema's in de keuken zijn als volgt:
 - Chef-kok = IFIC 14 (geactiveerd barema)
 - Kok = IFIC 11 (niet geactiveerd barema)
 - Hulpkok = IFIC 6 (geactiveerd barema)
- Wanneer men de vergelijking van de salarisschalen maakt IFIC 11 (niet geactiveerd) vs. Kelchtermans (D1–D3):
 - Tot 24 jaar anciënniteit IFIC voordeliger.
 - Vanaf 25 jaar anciënniteit is Kelchtermans voordeliger
- Tijdens de toelichting aan het personeel op 17 en 18 maart 2022 werd aan 3 medewerkers de functie van kok toegewezen en aan 2 medewerkers de functie van

hulpkok. Het verschil in taakuitvoering van de medewerkers keuken (D1–D3) in WZC Ter Biest wordt dus ook bevestigd via de IFIC–functieclassificatie. Voor de medewerkers die de functie van hulpkok toegewezen krijgen, werd er een loonsimulatie in de IFIC–barema's gemaakt (tot 8 jaar anciënniteit is IFIC voordeliger). Voor de medewerkers die de functie van "kok" toegewezen krijgen, werd er geen loonsimulatie gemaakt aangezien dat IFIC–barema niet werd geactiveerd. Zij krijgen echter wel de functie van "kok" toegewezen omdat zij ook ingezet worden in de warme lijn van de keuken. In praktijk is er ook een verschil in taakuitvoering en verantwoordelijkheden.

- Uit de individuele loonsimulaties bleek dat de IFIC–loonschaal van "kok" (niet geactiveerd) financieel voordeliger zouden geweest zijn voor het personeel dan de huidige loonschaal op D–niveau.

Aangezien:

- een verdere functiedifferentiatie in de keuken van het WZC Ter Biest noodzakelijk is;
- het verschil in taakuitvoering en verantwoordelijkheden van de medewerkers keuken (D1–D3) in WZC Ter Biest wordt bevestigd via de IFIC–functieclassificatie; dat drie personeelsleden de functie van "kok" zullen toegewezen krijgen;
- de IFIC–loonschaal 11 voor deze drie personeelsleden die de functie van kok toegewezen krijgen, niet wordt geactiveerd;
- de IFIC–loonschaal 11 financieel voordeliger zou geweest zijn voor deze medewerkers;
- deze medewerkers op 17 en 18 maart 2022 zullen ingelicht worden over deze functietoewijzing;

besliste het vast bureau op 14 maart 2022 het volgende:

- De functie van "kok" naar de C–schaal te brengen
- 2 vte kok C1–C3 inschrijven in de personeelsformatie, en 2,50 vte medewerker keuken D1–D3
- Bevorderingsprocedures opstarten voor de berokken personeelsleden waarbij zij alle drie kunnen bevorderen wanneer zij slagen voor de selectieprocedure (er zal dan een functie van medewerker keuken D1–D3 geblokkeerd worden).

De nieuwe personeelsformatie voor de keuken van het WZC Ter Biest zal dan als volgt zijn:

Functie	Graad	VTE
Chef–kok	C4–C5	1,00
Kok	C1–C3	2,00
Medewerker keuken	D1–D3	2,50
Totaal		5,50

Bijkomende informatie:

/

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Artikel 1.

De personeelsformatie van de **dienst Wegen en Water** als volgt te wijzigen:

- **toevoeging** van de volgende functie aan de contractuele personeelsformatie van de gemeente:
 - 2 vte deskundige wegen en water (B1–B3).
- **schrapping** van de volgende vacante functie uit de contractuele personeelsformatie van de gemeente:
 - 1 vte technisch hoofdmedewerker (C4–C5).

De nieuwe personeelsformatie van de dienst Wegen en Water (administratie) is dan als volgt:

WEGEN EN WATER

Diensthoofd wegen en water	A1a-A3a	1,00
Expert wegen en water (uitdovende functie)	A1a-A3a	1,00
Deskundige	B1-B3	3,00
Technisch hoofdmedewerker	C4-C5	1,00
Administratief medewerker	C1-C3	2,00

Art. 2.

De personeelsformatie van de **dienst Gebouwen** als volgt te wijzigen:

- **schrapping** van de volgende vacante functie uit de contractuele personeelsformatie van de gemeente:
 - 0,50 vte deskundige gebouwen (B1-B3).

De nieuwe personeelsformatie van de dienst Gebouwen (administratie) is dan als volgt:

GEBOUWEN

Diensthoofd gebouwen	A1a-A3a	1,00
Expert gebouwen	A1a-A3a	1,00
Technisch hoofdmedewerker	C4-C5	1,00
Administratief medewerker	C1-C3	2,00

De personeelsformatie van de dienst Gebouwen zal verder geëvalueerd worden na invulling van de vacante functies.

Art. 3.

De personeelsformatie van de **dienst Welzijn en Preventie** als volgt te wijzigen:

- **toevoeging** van de volgende functie aan de contractuele personeelsformatie van de gemeente:
 - 0,50 vte deskundige welzijn en preventie (B1-B3).

De nieuwe personeelsformatie van de dienst Welzijn en Preventie is dan als volgt:

WELZIJN EN PREVENTIE

Diensthoofd welzijn en preventie	A1a-A3a	1,00
Deskundige welzijn en preventie	B1-B3	1,00

Art. 4.

De personeelsformatie voor de aansturing van de **afdeling Mens / Welzijn** als volgt te wijzigen:

- **toevoeging** van de volgende functie aan de contractuele personeelsformatie van het OCMW:
 - 1 vte adjunct-directeur welzijn (A1a-A3a).

De nieuwe personeelsformatie voor de aansturing van de afdeling Welzijn is dan als volgt:

WELZIJN

Directeur welzijn	A4a-A4b	1,00
Adjunct-directeur welzijn	A1a-A3a	1,00

Art. 5.

De personeelsformatie van de **dienst Burgerzaken** als volgt te wijzigen:

- **toevoeging** van de volgende functies aan de contractuele personeelsformatie van de gemeente:
 - 2 vte deskundige burgerzaken (B1-B3).
- **verplaatsing naar de uitdovende formatie / schrapping** van de volgende functie uit de contractuele personeelsformatie van de gemeente:
 - 2 vte administratief medewerker (C1-C3).

De nieuwe personeelsformatie van de dienst Burgerzaken is dan als volgt:

Dienst Burgerzaken

Functie	Graad	VTE
Diensthoofd burgerzaken	A1a-A3a	1,00
Deskundige burgerzaken	B1-B3	6,00
Subtotaal		7,00
Administratief medewerker C1-C3		10,00
Subtotaal		10,00
TOTAAL		17,00

Art. 6.

De salarisschaal voor de functie van **kinesitherapeut** aan te passen van "Bv1-Bv3" naar "Bv1-Bv3 of A1a-A3a (afhankelijk van diploma).

Art. 7.

De personeelsformatie van de **keuken van het WZC Ter Biest** als volgt te wijzigen:

- **toevoeging** van de volgende functie aan de contractuele personeelsformatie van het OCMW:
 - 2 vte kok (C1-C3).
- **schrapping** van de volgende vacante functie uit de contractuele personeelsformatie van het OCMW:
 - 1 vte kok (D1-D3)
 - 1 vte medewerker keuken (D1-D3).

De nieuwe personeelsformatie voor de keuken van het WZC Ter Biest is dan als volgt:

Functie	Graad	VTE
Chef-kok	C4-C5	1,00
Kok	C1-C3	2,00
Medewerker keuken	D1-D3	2,50
Totaal		5,50

De voorzitter sluit de vergadering om 00:20 uur.

Namens de raad voor maatschappelijk welzijn
In zitting, datum als hierboven

Muriel VAN SCHEL
algemeen directeur

Peter PLESSERS
voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn