

Verslag over de synergieën en
schaalvoordelen opgesteld in het
kader van artikel 26 bis van de
organieke wet van 8/7/1976 van de
OCMW's

Bijlage bij de begroting 2024 van het
OCMW van Sint-Jans-Molenbeek.

1. INLEIDING

Artikel 26 bis van de organieke wet van 8/7/1976 betreffende de OCMW's stelt in paragraaf 5 dat:

“Het overlegcomité erop toeziet dat er jaarlijks een verslag wordt opgesteld met betrekking tot de schaalvoordelen en het opheffen van overlappingsen of het dooreenlopen van activiteiten van het OCMW en van de gemeente. Dit verslag wordt gevoegd bij de begroting van het centrum en bij de begroting van de gemeente.”

De in 2019 door de SPW opgestelde methodologische gids voor synergieën stelt dat “een synergie tussen de gemeente en het OCMW een gemeenschappelijke en gedeelde wil is om een dienst, actie, project of taak samen uit te voeren, of om een van de lokale instellingen te belasten met het uitvoeren of het beheer van een dienst, actie of taak met het oog op het verkrijgen van schaalvoordelen, de organisatorische efficiëntie te verhogen en het nastreven van de efficiëntie van de openbare dienst met respect voor eenieders taken en autonomie.”

Meer expliciet, geven de auteurs commentaar op de volgende termen:

“Respect voor ieders taken”: *de synergieën tussen de gemeente en het OCMW mogen de uitvoering van de respectievelijke wettelijke taken van beide administraties geenszins in gevaar brengen.*

“Respect voor ieders autonomie”: *zoals in de Grondwet vastgelegd, beschikken de gemeentes over een eigen autonomie. Bovendien staat in artikel 2 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor sociale actie het beginsel vastgelegd dat het OCMW een eigen rechtspersoonlijkheid heeft. In die zin, kan de totstandbrenging van synergieën de respectievelijke autonomie van de lokale instellingen niet ondermijnen”*

Tijdens het overlegcomité waarop de begroting 2022 van het OCMW werd ingediend, besloten de gemeentelijke en OCMW-autoriteiten te werken aan de synergieën en schaalvoordelen die de twee administraties zouden kunnen realiseren. Intussen is er een stuurgroep opgericht, bestaande uit leden van het directiecomité van beide administraties, om op dit project toezicht te houden.

De Gemeente heeft zijn directrice Human Resources gevraagd bijeenkomsten te organiseren om na te gaan hoe schaalvoordelen op volgende vijf gebieden kunnen worden behaald:

- IT ;
- Overheidsopdrachten ;
- Human resources ;
- IDPBW ;
- Communicatie.

2. VERGADERINGEN

Het OCMW heeft de Gemeente meermaals gevraagd vergaderingen over synergieën en schaalvoordelen te organiseren:

- Focusgroep IT en overheidsopdrachten: e-mail verzonden in maart en rappel in april 2023
- Verslag over synergieën en schaalvoordelen: e-mail verzonden in mei 2023
- E-mail verzonden in juni 2023 om te herhalen dat de PVs van de verschillende vergaderingen over het onderwerp definitief moeten worden goedgekeurd en onder de aandacht van de respectieve autoriteiten moeten worden gebracht
- E-mail verzonden in oktober 2023 omtrent dezelfde aanvraag

De hierboven vermelde analyse van pistes gebeurde tijdens de volgende vergaderingen:

- 19/01/2023 (zie bijlage p. 13)
- 08/02/2023 (zie bijlage p.15)
- 07/03/2023 (zie bijlage p. 20)

Zoals gepland, hebben de personeelsleden van de vijf door de ontwikkeling van synergieën beoogde diensten en de vijf focusgroepen geanalyseerd hoe het mogelijk zou zijn organisatiestructuren te uniformiseren en de middelen te bundelen. Er zal, binnen beide administraties, per dienst één referentiepersoon worden aangeduid. De doelstelling om een verslag op te maken waarin synergieën worden voorgesteld die door de stuurgroep zullen worden besproken vooraleer ze aan het College en het Vast Bureau worden voorgelegd moet dus worden hervat van zodra de gemeente er de nodige middelen in zal kunnen investeren sinds het vertrek van haar directrice Human Ressources en de benoeming van mw. Vandeput tot wnd. gemeentesecretaris. Vervolgens zal dit verslag de gewestelijke inspecteur worden voorgelegd. Het OCMW wacht nog steeds op het verslag dat hierover moest worden opgesteld, ondanks herinneringen.

Andere vergaderingen hebben in 2023 plaatsgevonden, onder andere inzake informatica en begroting:

- 16/01/2023 : vergadering IT (zie bijlage)
- 20/01/2023 : begroting 2023
- 14/02/2023 : overlegcomité – begroting 2023
- 20/03/2023 : verenigde diensten – voorstelling begroting 2023
- 05/04/2023 : WePulse strategie
- 29/06/2023: vergadering Kabinet van de Minister Clerfayt (zie bijlage p.26)
- 14/12/2023: vergadering over de begrotingsramingen voor 2024

In de loop van 2023, vonden er IT-contacten plaats (videoconferenties, telefonisch contact, e-mailuitwisselingen) om, in het algemeen, een gemeenschappelijke IT-strategie te ontwikkelen en, in het bijzonder, met betrekking tot het gewestelijk WePulse-project, waarvoor door onze twee administraties beslissingen moesten worden genomen.

- 12/01/2023
- 16/02/2023 (enkel OCMW)
- 09/03/2023
- 13/04/2023
- 20/04/2023
- 17/05/2023 (enkel OCMW)
- 08/06/2023
- 13/07/2023 (enkel OCMW)
- 05/09/2023
- 14/09/2023
- 12/10/2023
- 09/11/2023
- 14/12/2023

Een vergadering gewijd aan Sint-Jans-Molenbeek heeft 03/08/2023 eveneens plaatsgevonden met de programmadirecteur van de lokale overheid, waarvoor door onze beide administraties beslissingen moesten worden genomen (cfr. bijlage p. 29). Er werd een akkoord bereikt over de principes van lidmaatschap in de verschillende domeinen (met name op 05/04/2023) en het ontwerpoverleg van het OCMW werd doorgestuurd (07/04/2023) om de harmonisering van de beslissingen van onze instellingen te verzekeren.

3. SYNERGIEËN

Net zoals in het vorig verslag herinneren wij u aan de bestaande synergieën en/of schaalvoordelen (initiatieven uit 2023 zijn in het vet vermeld):

3.1 Human Resources

- Inschakelingsbetrekking: terbeschikkingstelling van werknemers door het OCMW bij de gemeentediensten;
- Systematische uitwisseling van informatie en knowhow;
Verzoeken om voorafgaand advies over alle aanwervingen die door het OCMW bij de gemeente worden ingediend;
- Gemeenschappelijke werkgroep over het thema diversiteit (in samenwerking met Actiris);
- Gemeenschappelijk syndicaal overlegcomité Gemeente/OCMW;
- Wederzijds overleg vooraleer naar het personeel te communiceren.
- **Gezamenlijke werkzaamheden aan een ontwerpversie van de procedure voor personeelsselectie;**
- **Gezamenlijke werkzaamheden ter voorbereiding van de syndicale overlegcomités.**

3.2 Overheidsopdrachten

- Gezamenlijke overheidsopdrachten voor medische controles en maaltijdcheques (en verlenging);
- Gezamenlijke overheidsopdracht voor maaltijdcheques (en verlenging);
- Gezamenlijke overheidsopdracht voor de aankoop van speelgoed voor de kinderen van het personeel van beide overheidsdiensten ter gelegenheid van Sinterklaas;
- Gezamenlijke overheidsopdracht voor de levering van brandstof voor de voertuigen van beide administraties;
- Kaderovereenkomst voor postdiensten;
- Indien mogelijk via opdrachtcentrales (gas en elektriciteit voor administratieve gebouwen, computerhardware of -software, papier, enz;)
- Delen van ervaringen.

3.3 Begroting en boekhouding

- Technische vergaderingen over de begrotingen/rekeningen tussen de Gemeente/het OCMW/het Gewest;
- Vergadering taskforce Begroting;
- **Vergadering over de werkzaamheden van het begrotingsontwerp 2024.**

3.4. Veiligheid, welzijn en hygiëne

- Uitwisseling van informatie en knowhow;
- Samenwerkingen in het kader van het GNIP (het gemeentelijk nood-en interventieplan).

3.5. Communicatie

- Invoegen van artikels over het OCMW in de gemeentekrant;
- Link naar de OCMW-website op de website van de gemeente en omgekeerd;
- Systematisch verzenden van gemeentelijke adviezen naar het OCMW;
- Drukken van affiches via de drukkerij van de gemeente na akkoord van de burgemeester;
- Uitwisselen van posters en flyers om in de wachtkamers van beide administraties te verspreiden;
- Het delen van Facebookberichten van beide administraties;
- Het delen van de contactlijst van de journalisten;
- Gratis gebruik van gemeentezalen voor evenementen van het OCMW, afhankelijk van hun beschikbaarheid;
- Delen van knowhow voor de invoering van een intranet binnen de gemeentelijke administratie;
- Weergave via digitale schermen aan bushokjes;
- Doorgeven van onze dienstverleners en van bestekken in het kader van de organisatie van het personeelsfeest van de gemeente;
- Informatie in het kader van het Plan Barre Koude (Centrum Lemaire en Park Marie-José).

3.6. Infrastructuur

- Gratis terbeschikkingstelling van lokalen door de Gemeente of door het OCMW (Schols, Gosselies, Huis van culturen, Sippelberg, Karreveld, vaccinatiecentrum).
- **Opening van het competentiecentrum in het gebouw in de Scholsstraat;**
- **Uitwerking van een dienstorder inzake energiebesparing volgens de gewestelijke omzendbrief.**

3.7. Maatschappelijk

Huisvesting:

- Overeenkomst met het MAIS, onder andere voor EKLA en Campine (samenwerking met de dienst gemeentelijke eigendommen);
- Samenwerking Gemeente/OCMW voor het beheer van kraakpanden;
- **Samenwerking binnen het kader van de opvolging van het publiek dat van tijdelijke bescherming geniet;**
- **Strijd tegen huisjesmelkers (overeenkomst);**

- **3 vergaderingen werden aan huisvesting in de stricte zin tussen de Gemeente en het OCMW gewijd en meer dan 10 vergaderingen hebben plaatsgevonden in de brede zin (adviesraad, WG Huisvesting gezondheid, enz)**

Energie:

- Workshops energiepreventie binnen VZWs en op de markt van Sint-Jans-Molenbeek
- **Publicatie van een informatiefolder om burgers, die zwaar door de energiecrisis zijn getroffen, goed te begeleiden.**

Protocol bij agressie:

- Noodprocedure met de politie in geval van (een dreigende of daadwerkelijke) fysieke aanval op een personeelslid.

Openbare diensten:

- Openbare schrijver van het OCMW: voor publiek uit de hele gemeente;
- Extreme hitte-en koudeplan voor ouderen;
- **Integratie van de sociale kruidenier als dienst van het OCMW.**

3.8. Varia

- Werken aan interne controle in samenwerking met de GSOB;
- Overeenkomst met crèches Olina en la Cité joyeuse;
- Project Cosmolis;
- Jobhuis (samenwerking met onder andere de Gemeente);
- Doorsturen van gebruikers naar gemeentelijke activiteiten (Tickets “art. 27”);
- Sociale Serviceflats Lemaire;
- Sociale en gezondheidscoördinatie
 - o Samenwerking met medische of paramedische zorgverleners;
 - o Regelmatige vergaderingen met lokale Molenbeekse verenigingen - **> 6 plenaire zittingen (buiten de werkplekken, WG, enz) over verschillende onderwerpen (voedselhulp, LWGZ, het niet-gebruik van sociale rechten, tweedeling, huisvesting);**
 - o Partnerschap met de gemeentelijke bibliotheken en het Huis van Culturen via de dienst Cultuur en Vrije Tijd;
 - o Lokale Welzijns- en Gezondheidscontracten (wijken van het Weststation en van Historisch Molenbeek). **In 2024, zal het OCMW een contract ontwikkelen op twee nieuwe wijken: Karreveld en Maritiem.**

3.9. Synergieën met andere OCMW's

Andere OCMW's

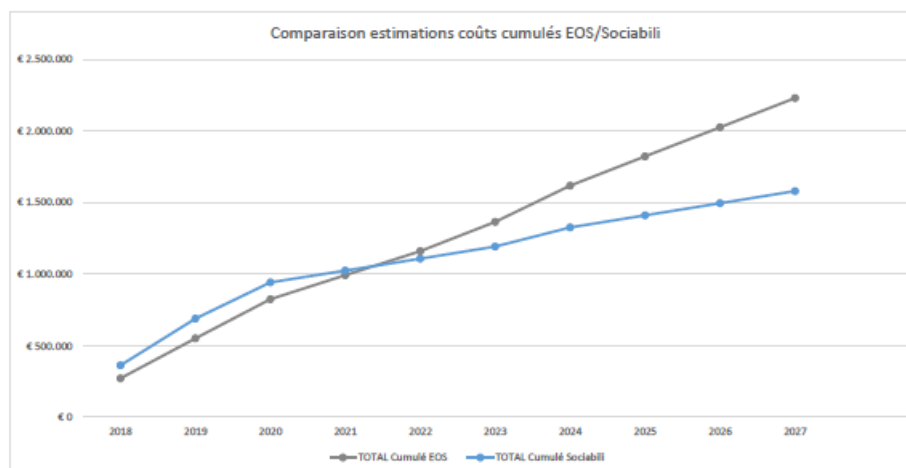
- Sociabili: delen van de software voor het beheer van sociale dossiers (OCMW van Charleroi en verschillende andere OCMW's van het Waalse Gewest en het OCMW van Schaarbeek)
 - o 3 coördinatievergaderingen/maand ;
 - o 2 vergaderingen van de Algemeen directeurs
- Via de Federatie van Brusselse OCMW's (Brulocalis) het gezondheidsbeleid harmoniseren en de synergieën met andere OCMW's versterken.

OCMW van Schaarbeek

- Delen van andere software met het OCMW van Schaarbeek;
- Opleidingen van het personeel die gedeeld worden met het OCMW van Schaarbeek;
- Door voor het gebruik van de sociale software Sociabili te kiezen via een horizontaal niet-geïnstitutioniseerd akkoord, beoogde de directie van het OCMW met zijn beslissing aanzienlijke jaarlijkse besparingen vergeleken met de kost van het door CIVADIS voorgesteld aanbod voor zijn EOS-toepassing. Deze beslissing blijkt uiterst relevant te zijn. Dit blijkt uit onderstaande grafiek en tabel.

EOS (CIVADIS)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Total 10 ans
Coût logiciel	€ 0	€ 69.064	€ 138.129	€ 138.129	€ 138.129	€ 173.717	€ 173.717	€ 173.717	€ 173.717	€ 173.717	€ 1.352.037
Investissement matériel/licences	€ 181.500	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 50.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 231.500
Exploitation matériel/licences	€ 0	€ 30.250	€ 30.250	€ 30.250	€ 30.250	€ 30.250	€ 30.250	€ 30.250	€ 30.250	€ 30.250	€ 272.250
Support IT	€ 20.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 100.000
Support métier	€ 45.000	€ 90.000	€ 40.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 175.000
Support reprise	€ 25.000	€ 50.000	€ 25.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 100.000
Total investissement	€ 181.500	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 50.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 231.500
Total exploitation (hors personnel)	€ 0	€ 99.314	€ 168.379	€ 168.379	€ 168.379	€ 203.967	€ 203.967	€ 203.967	€ 203.967	€ 203.967	€ 1.624.287
Total personnel	€ 90.000	€ 180.000	€ 105.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 375.000
TOTAL	€ 271.500	€ 279.314	€ 273.379	€ 168.379	€ 168.379	€ 203.967	€ 253.967	€ 203.967	€ 203.967	€ 203.967	€ 2.230.787
TOTAL Cumulé EOS	€ 271.500	€ 550.814	€ 824.193	€ 992.572	€ 1.160.951	€ 1.364.918	€ 1.618.885	€ 1.822.853	€ 2.026.820	€ 2.230.787	

Sociabili (CPAS Charleroi)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Total 10 ans
Coût logiciel	€ 90.778	€ 91.685	€ 92.602	€ 32.848	€ 33.177	€ 33.508	€ 33.843	€ 34.182	€ 34.524	€ 34.869	€ 512.016
Investissement matériel/licences	€ 181.500	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 50.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 231.500
Exploitation matériel/licences	€ 0	€ 30.250	€ 30.250	€ 30.250	€ 30.250	€ 30.250	€ 30.250	€ 30.250	€ 30.250	€ 30.250	€ 272.250
Support IT	€ 20.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 240.000
Support métier	€ 45.000	€ 90.000	€ 40.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 175.000
Support reprise	€ 25.000	€ 75.000	€ 50.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 150.000
Total investissement	€ 181.500	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 50.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 231.500
Total exploitation (hors personnel)	€ 90.778	€ 121.935	€ 122.852	€ 63.098	€ 63.427	€ 63.758	€ 64.093	€ 64.432	€ 64.774	€ 65.119	€ 784.266
Total personnel	€ 90.000	€ 205.000	€ 130.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 565.000
TOTAL	€ 362.278	€ 326.935	€ 252.852	€ 83.098	€ 83.427	€ 83.758	€ 134.093	€ 84.432	€ 84.774	€ 85.119	€ 1.580.766
TOTAL Cumulé Sociabili	€ 362.278	€ 689.213	€ 942.066	€ 1.025.164	€ 1.108.590	€ 1.192.348	€ 1.326.442	€ 1.410.873	€ 1.495.647	€ 1.580.766	



3.10. Synergieën op gewestelijk niveau

- Actieve deelname aan het gewestelijk WePulse-project voor de digitalisering van plaatselijke besturen en gericht op 4 prioritaire pijlers (human resources, financiën, burgerrelaties en sociale zaken):
 - **Kabinet Clerfayt : 5 vergaderingen ;**
 - **COMEX : 4 vergaderingen ;**
 - **COMIGOV : 14 vergaderingen.**
- Actieve deelname van het OCMW aan de door de Conferentie van Burgemeesters geïnitieerde werkgroepen betreffende de openbare rusthuizen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- Deelname aan de HR-vergaderingen van de 19 OCMW's en Gemeentes van het BHG (6/jaar);
- **Deelname aan het Lokal.Trends programma (toekomstgerichte analyse en collectieve opbouw van systemen voor de ontwikkeling van vaardigheden).**

3 MAATREGELEN VOORGESTELD IN 2024 EN VOOR DE VOLGENDE JAREN

Naast de voortzetting van eerder genomen maatregelen, zijn we van plan voor te stellen om de volgende acties in de toekomst te concretiseren (niet-uitputtende lijst):

4.1 Human Resources

- Voorbereiding van onderhandelingscomités, adviesaanvragen over aanwervingen/vervangingen;
- Voortzetting van de analyse van een mogelijke bundeling van middelen in de HR-diensten;
- Operationele efficiëntie door de onderlinge afstemming/pooling van processen en procedures waardoor de werklast door vereenvoudiging kan worden verminderd;
- Gemeenschappelijke opleidingen voor het personeel van het OCMW/de Gemeente;
- Versterkt gebruik van het e-learning platform zodat opleidingsagenten zich op hun hoofdtaken kunnen concentreren;
- Einde van de gemeentelijke managementopleiding (afschaffen van bonussen en verhoging van de werkuren van het personeel);
- Onderzoek naar de mogelijke bundeling (met herfacturatie) van de, in het kader van de interne procedure voor het melden van vermoedelijke integriteitsschendingen, aan te stellen “vertrouwenspersoon integriteit” (klokkenluiders);
- Stabiliseringsmaatregelen voor het personeel (einde van het 2-jaarlijks verlof zonder wedde en van de vrijwillige terbeschikkingstelling);
- Stopzetten van de automatische benoeming na 5 jaar anciënniteit;
- Afschaffen van de eindejaarspremie;
- Gemeenschappelijk personeelsfeest OCMW/Gemeente.

4.2 Begroting en boekhouding

- Driemaandelijke vergadering (twee in de gemeente, twee in het OCMW) over de budgettaire en boekhoudkundige situatie van de Gemeente en van het OCMW. Er worden pv's opgesteld van de vergaderingen en aan de autoriteiten van de twee administraties overhandigd. Deze vergaderingen komen bovenop deze over de begroting, begrotings- en de rekeningwijzigingen.

4.3 Overheidsopdrachten

- Groepsaankopen (verzekeringen, onderhoud van ramen, bureaumateriaal enz.): het sluiten van gezamenlijke opdrachten heeft enkel zin wanneer de bundeling van eisen schaalvoordelen oplevert. Dit houdt eveneens (i) coördinatiewerkzaamheden in teneinde de markt op hetzelfde moment te

kunnen betreden of er verschillende toetredingen te voorzien in functie van de desbetreffende wettelijke beperkingen en (ii) het vermogen de door deze opdracht te dekken noden voor alle diensten van beide administraties te verzamelen. Hiervoor is het nodig dat er binnen elke administratie een contactpersoon wordt aangeduid die alle nuttige info verzamelt. Hier vloeit ook uit dat de procedures van de in te voeren overheidsopdracht zwaarder zijn.;

- Aansluiting bij bestaande centrales;
- De oprichting van een gemeenschappelijke cel "overheidsopdrachten" OCMW/Gemeente analyseren;
- Herziening van de lijst betreffende de door de sociale kruidenier uitgedeelde voedingswaren.

4.4 Veiligheid, welzijn en hygiëne

- De plannen voor preventie en bescherming op het werk van het OCMW/de Gemeente op elkaar afstemmen d.m.v. de IDBPW-vergaderingen van beide administraties.

4.5 Communicatie

- Systematisch invoegen van artikels over het OCMW in de gemeentekrant;
- Versterking van de samenhang tussen de websites van de Gemeente en van het OCMW.
- Uitwisseling van knowhow op het gebied van intranet.

4.6 Informatica

- Digitaliseringsproject van de plaatselijke besturen "We pulse": coördinatie van lokale projecten en gezamenlijke besluitvorming;
- Vergroten van de competenties door het delen van kennis en knowhow tussen de twee administraties;
- Synergie met andere OCMW's op sociaal vlak;
- Haalbaarheidsstudie naar een gemeenschappelijke DPO.

4.7 Infrastructuur en materiaal

- Uitlenen van materiaal van de Gemeente aan het OCMW en omgekeerd;
- Analyse van de mogelijkheid om het wagenpark voor sommige activiteiten te delen.

4.8 Maatschappelijk

- Haalbaarheidsstudie naar de samenwerking met de gewestelijke Ombuds;

- Samenwerking met de Gemeente in het kader van de opleiding van de personen die bij haar worden tewerkgesteld;
- Versterken van de banden tussen het Departement Maatschappelijk Welzijn van het OCMW en de Dienst bevolking/vreemdelingen van de gemeente;
- Versterken van synergieën op het vlak van de strijd tegen dakloosheid: gezamenlijk opzoeken van daklozen, maatschappelijk werkers als referentiepersonen voor de kraakpanden, DMH, ...;
- Versterken van het partnerschap en van de synergieën tussen het OCMW, de Vredesrechter en de gemeente inzake uithuiszettingsprevenie.

4 BIJLAGEN

IT-vergadering 16/01/2023

Na deze vergadering heeft het OCMW een reeks opmerkingen gemaakt naar aanleiding van de voorstellen van de gemeentelijke administratie voor een synergie op het gebied van informatica:

- Het delen van harde gegevens op een cloud?

Er moet vooraf een gemeenschappelijke strategie voor de overgang naar de cloud worden opgesteld. De eerste fase van de overdracht naar de Brusselse cloud was door het OCMW voor 2023 gepland, maar werd niet aanvaard in informele budgettaire uitwisselingen met de gemeente: evolutie van de IT-infrastructuur (servers) - 1e fase van de migratie naar een gewestelijke Cloud, geleidelijke opstart van Regional Workplace (Office) - 150 eerste gebruikers. Het is mogelijk een (nog toe te wijzen) budget te bundelen, maar het is noodzakelijk vooraf de prioritaire doelstellingen te bepalen. Er werd voorgesteld dit punt naar de volgende vergadering van de focusgroep IT (februari 2023) mee te nemen.

De bundeling is echter al mogelijk op gewestelijk niveau en de diensten die onze beroepsgroepen gebruiken zijn grotendeels verschillend. De bundeling van instrumenten met betrekking tot gemeenschappelijke problemen wordt voornamelijk aangepakt in het kader van het WePulse-programma, waarvoor een voorstel tot besluit is bijgevoegd.

- Technisch beheer van gedeeld materiaal?

Volgens onze besprekingen in de stuurgroep hebben zowel het OCMW als de Gemeente te weinig toegewezen effectieven voor deze taken op het gebied van materiaalbeheer.

Om andere vormen van samenwerking/synergie te kunnen overwegen, moeten de strategieën voor materiaalvervanging, selectie van leveranciers, contractbeheer, standaardwerkplekuitrusting, enz. op elkaar worden afgestemd. Het OCMW stelt voor de IT-managers van de Gemeente/het OCMW te vragen om vóór eind februari een voorstel in die zin te doen en het punt op de agenda van de vergadering van de focusgroep IT te plaatsen.

-> De focusgroep is niet samengekomen

- Gezamenlijk beheer van websites?

Dit is zeker mogelijk, maar het vergt een potentieel grote investering om de websites samen te voegen. Indien de overheid dit wenst, kan de Gemeente (waarvan de website het meest "modern" lijkt te zijn) het OCMW in contact

brengen met haar leverancier, zodat deze een offerte kan vragen om het OCMW-gedeelte (+intranet) te (her)ontwikkelen. De conclusies van deze stap kunnen in april 2023 worden gepresenteerd tijdens de vergadering van de stuurgroep. Als de autoriteiten dan besluiten om ermee door te gaan, zullen de nodige investeringen moeten worden opgenomen in de begrotingswijziging 2023 van het OCMW.

-> De focusgroep is niet samengekomen

- Veiligheidsbeheer?

Afgezien van de DPO voorziet het OCMW geen specifieke middelen in de ontwerpbegroting voor 2023. Het zou niettemin interessant zijn om een specifiek budget voor "IT-beveiliging" toe te wijzen en te bundelen. Een overdracht van infrastructuur en diensten naar de cloud kan al een beter beheer van deze risico's mogelijk maken.

De DPO kan zeker worden gebundeld, maar, volgens het OCMW, niet omwille van spaardoeleinden, tenzij de gemeente hiervoor aan het OCMW middelen ter beschikking kan stellen. Het OCMW heeft Paradigm aangeduid om de verplichtingen inzake DPO te verzekeren, net zoals de Gemeente trouwens. Het begrotingsontwerp 2024 van het OCMW bedraagt hiervoor € 12.480. Het OCMW heeft het geluk gehad in 2023 slechts maar weinig incidenten te hebben meegemaakt, wat de eindfactuur verlaagt aangezien we niet alle voorziene prestaties hebben gebruikt. Het in 2023 uitgegeven bedrag is 5.000€ (op 01/03/2024 blijft er een factuur open ter validatie in afwachting van bewijsstukken). Wij besteden deze taak uit omdat de kosten van het aanwerven van een DPO veel hoger zouden zijn. Deze oplossing maakt het het OCMW mogelijk beroep te doen op Paradigm, zelf wanneer de ter ons beschikking gestelde DPO afwezig is.

- Opleidingen?

De opleidingen voor bepaalde specifieke bedrijfsinstrumenten kunnen worden gebundeld. Wanneer de toepassing van de nieuwe boekhoudverordening van kracht wordt, zal het bedrijfsinstrument immers gemeenschappelijk zijn en zal de opleiding dus kunnen worden gebundeld. Hetzelfde geldt voor de HR-software (soft en hard) die op termijn kan worden aangeschaft. Het is mogelijk om bepaalde meer algemene opleidingen (bijvoorbeeld IT-opleidingen) te bundelen. Een inventaris van interne opleidingen zou ook kunnen worden toegevoegd aan de catalogus die aan het personeel wordt aangeboden.

Overheidsopdrachten op dit gebied zouden ook het voorwerp kunnen uitmaken van gezamenlijke overheidsopdrachten. Het OCMW stelt voor dat deze mogelijkheden in 2024 worden verkend en dat er vóór 30 juni 2024 een voorstel aan de autoriteiten wordt gedaan.

- Andere

Om in de toekomst nieuwe synergiemogelijkheden te ontwikkelen, zouden onze strategieën, zowel in het kader van het WePulse-programma als op het gebied van personeelsbeheer, werkposten of IT-infrastructuur, op elkaar moeten worden afgestemd, rekening houdend met de vaststellingen op gewestelijk niveau (sterke groei van de IT-kosten en financiering door de plaatselijke overheden onder de "norm" op dit gebied). Het OCMW stelt voor een strategisch afstemmingscomité op te richten met de IT-besluitvormers van de twee administraties en de operationele managers (bijvoorbeeld eenmaal per kwartaal).

Al deze acties moeten op een tijdslijn aan de autoriteiten worden voorgelegd.

COFIL AC-CPAS – MUTUALISATION DES MOYENS

PROCES VERBAL

REUNION DU 19 JANVIER 2023

Présents : Marijke Aelbrecht, Ghyslaine El Moutaani, Els Mauclet, Nathalie Vandeput, Nils Lambremont, Thierry Bex, Laurence Magottaux, Pascal Debouvere, Lise Staquet

Excusés : Didier Rozen, Gilbert Hildgen, Georges Van Leeckwyck

Début de la réunion : 12h30 – **Fin de la réunion :** 13h20

1. POINT SUR LES EFFECTIFS DES 5 SERVICES INITIAUX

De manière générale, les effectifs sont relativement similaires, dans les 5 services initiaux amenés à connaître la mutualisation des moyens que sont les services IT, SIPPT, RH, Marchés publics et communication.

	Administration communale		CPAS	
	Réel	Théorique	Réel	Théorique
IT	3	5	5,5	7
SIPPT	3	3	3	3
RH	19	20	20	20
Marchés publics	2	5	0,8	1,8
Communication	3	5	2,2	3

2. METHODOLOGIE ET PLANIFICATION

2.1. METHODOLOGIE PROPOSEE

Afin de pouvoir progresser sur la mutualisation des moyens sur ces 5 services, nous allons établir 5 focus group, lesquels seront composés d'intervenants différents, les plus experts sur les matières des différents services. Pour chaque groupe, un coordinateur désigné (souligné dans la liste planification). Le coordinateur entre en contact avec les autres membres du groupe, fixe une date dans la plage proposée et conduit la réunion.

Lors de ces réunions, nous étudierons, d'une part, les structures organisationnelles (organigrammes) et les effectifs, les processus et les tâches, ainsi que les manières de pratiquement mutualiser les moyens. Nous établirons, à l'issue de chaque réunion, un petit rapport pragmatique et factuel pour définir des propositions et leurs phasages.

Ces résultats seront, ensuite, discutés avec tous les intervenants en comité de pilotage. Deux séances du comité de pilotage seront planifiées afin de passer en revue deux paquets de services.

Les financiers étudieront et estimeront les gains financiers tandis que les spécialistes détailleront les gains qualitatifs. Un dernier comité de pilotage fera la synthèse de l'ensemble et préparera le rapport semestriel du COFIL, à présenter à la réunion de Concertation. Un calendrier des actions à entreprendre pour concrétiser la mutualisation sera alors établi.

2.2. PLANIFICATION PROPOSEE

2.2.1 Focus Group

Services	Participants	Période de réalisation
IT	Gilbert Hildgen, Arnaud Filippi, Ghyslaine El Moutaani	20/01/2023 – Première quinzaine février
SIPPT	Marijke Aelbrecht, Ghyslaine El Moutaani, Laurence Magottaux, Pascal Debouvere	Fin février – Première quinzaine de mars
RH	Ghyslaine El Moutaani, Laurence Magottaux, Marijke Aelbrecht, Pascal Debouvere	Fin janvier – Première quinzaine de février
Marchés Publics	Nathalie Vandeput, Els Mauclet, Thierry Bex, Nils Lambremont, Pascal Debouvere	Période de réalisation : Fin janvier – Première quinzaine de février
Communication	Laurence Magottaux, Ghyslaine El Moutaani, Gilbert Hildgen, Arnaud Filippi	Fin février – Première quinzaine de mars

2.2.2 Comité de pilotage

Trois comités de pilotage sont à planifier :

1. Le premier est en fin mars 2023,
2. Le second, en fin avril 2023,
3. Le troisième, en fin mai 2023.

Lors du premier comité de mars, nous évaluerons le premier paquet de service comprenant l'IT, les Marchés Publics et les RH. Le second comité, en avril, sera consacré à l'évaluation du paquet SIPPT et Communication. Le dernier, à la synthèse, qui reprendra également l'étude financière et qualitative et établira le calendrier de mise en œuvre.

2.2.3 Rédaction du rapport finalisé

Deadline : Première quinzaine de juin 2023.

**FOCUS GROUP RH AC-CPAS
MUTUALISATION DES MOYENS**

PROCES VERBAL

REUNION DU 08 FEVRIER 2023

PV rédigé par l'administration communale

Présents : Ghyslaine El Moutaani, Laurence Magotteaux, Didier Rozen

Absents : Marijke Aelbrecht, Pascal Debouvere

Début de la réunion : 10h15 – **Fin de la réunion :** 12h45

1. ORIENTATIONS ET GAINS GENERAUX

Au cours du focus group RH a été proposé d'initier le processus de mutualisation des ressources entre le CPAS et l'Administration Communale, en se concentrant sur le volet Hard RH (gestion administratif du personnel et la gestion de la paie). Il existe déjà un exemple de ce type d'initiative, avec l'Administration Communale d'Anderlecht, qui a mutualisé son Hard RH avec celui de son CPAS depuis 2015 et qui montre la faisabilité d'une telle entreprise. Sous la direction de l'Administration Communale, les deux parties Hard se sont donc unies en une seule structure.

Cette démarche amènerait à terme, une réduction et au minimum, un rééquilibrage de la charge de travail pour les collaborateurs du Hard, en raison d'une augmentation de l'effectif, de la professionnalisation commune au moyen de formations ciblées et partagée, mais également, à plus long terme, d'une augmentation progressive de la polyvalence en matière de Paie.

Actuellement, le CPAS gère environ 1000 ETP au niveau RH, répartis sur 4 gestionnaires paies (soit 250 dossiers par gestionnaire) ; l'Administration communale en gère 1400 sur 8 gestionnaires (soit 175 dossiers par gestionnaire). Une fois regroupés, le total d'ETP à gérer s'élèverait à 2400 ETP, par 12 ETP, soit 200 dossiers par gestionnaire.

Concernant la gestion du temps au CPAS, comptant 3 ETP à l'heure actuelle, nous estimons que 2 ETP pourraient, à termes, être économisés : le troisième ETP serait réaffecté à la cellule de gestion des Articles 60.

Ainsi, la cellule de la gestion des Articles 60 passerait de 3 ETP à 4 jusqu'en 2028, année à laquelle le niveau B de la cellule atteindra la fin de sa carrière et ne sera plus remplacé. D'ici là, le niveau B de la gestion du temps deviendra B4 pour diriger la cellule, grâce à une partie du gain d'un poste économisé. Cette augmentation d'effectif est justifiée par la complexité des dossiers Articles 60, qui nécessitent un suivi particulièrement important en raison du nombre d'événements RH et paie qui s'y produisent (absences injustifiées, retards, fins de collaboration, maladies, etc), les bénéficiaires de ce type de contrat étant en insertion socio-professionnelle et donc, pour beaucoup, en apprentissage des normes professionnelles.

Au niveau de l'Administration communale, en ce qui concerne les agents de paie, nous estimons qu'un ETP D4 pourrait être économisé par non-remplacement à la pension à l'horizon 2030.

En termes d'encadrement, un responsable d'équipe B4 au CPAS pourrait également être réaffecté à un autre Département qu'à celui des Ressources Humaines, le CPAS étant en carence de responsables à plusieurs endroits.

Par ailleurs, nous estimons qu'un chargé de projets de niveau A, au CPAS, pourrait être économisé à l'échéance 2028. Un second chargé de projet, de même niveau, pourrait également l'être à plus long termes.

Cependant, il est à noter que ces gains ne seraient pas seulement liés à la mutualisation des moyens entre les deux structures : ils seront également possible grâce à la convergence progressive des processus, entre le CPAS et l'Administration communale.

En unifiant les méthodes de travail et en mutualisant les connaissances, les deux structures pourront bénéficier d'un meilleur suivi des dossiers et d'une plus grande efficacité dans la gestion de la paie. Enfin, une meilleure plus soutenue entre les deux structures permettra de faire face aux défis actuels et futurs de manière plus efficiente et avec un meilleur rendement.

2. RECAPITULATIF DES GAINS ET TEMPORALITE

2.1. Gain de personnel

- 2 ETP de niveau C peut être économisés pour la gestion du temps au CPAS ;
- 1 ETP de niveau B, gestion du temps, au CPAS, peut être économisé à l'échéance 2028, par non-remplacement ;
- 1 ETP de niveau D4, paie, à l'Administration communale, peut être économisé par non-remplacement ;
- 1 ETP de niveau B4, GAC, au CPAS, pourra être réaffecté à un autre Département ;
- 1 ETP de niveau A, chargé de projets, au CPAS, pourrait être économisé à l'échéance 2028 ;
- 1 ETP de niveau A, chargé de projets, au CPAS, pourrait également être économisé à échéance 2030.

2.2. Economie d'échelle

- Mutualisation systématique des formations techniques pour les professionnels RH du Hard RH ;

2.3. Gain qualitatif

- Convergence accrue, sur le plan Hard et Soft, des processus.

**FOCUS GROUP RH AC-CPAS
MUTUALISATION DES MOYENS**

PROCES VERBAL

REUNION DU 08 FEVRIER 2023

Présents : Ghyslaine El Moutaani, Laurence Magotteaux, Didier Rozen

Absents : Marijke Aelbrecht, Pascal Debouvere

Début de la réunion : 10h15 – **Fin de la réunion :** 12h45

3. ORIENTATIONS ET GAINS GENERAUX

Au cours du focus group RH a été proposé d'initier le processus de mutualisation des ressources entre le CPAS et l'Administration Communale, en se concentrant sur le volet Hard RH (gestion administratif du personnel et la gestion de la paie). Il existe déjà un exemple de ce type d'initiative, avec l'Administration Communale d'Anderlecht, qui a mutualisé son Hard RH avec celui de son CPAS depuis 2015 et qui montre la faisabilité d'une telle entreprise. Sous la direction de l'Administration Communale, les deux parties Hard se sont donc unies en une seule structure. Des retours d'expériences actuels, ce type de mutualisation ne permet de faire que peu d'économie, les deux équipes coexistent mais s'occupent chacune de leur administration respective.

Cette démarche pourrait malgré tout amener, à terme, à une réduction d'effectif et au minimum, à un rééquilibrage de la charge de travail pour les collaborateurs du Hard, en raison d'une augmentation de l'effectif, de la professionnalisation commune au moyen de formations ciblées et partagées, mais également, à plus long terme, d'une augmentation progressive de la polyvalence en matière de Paie.

Actuellement, le CPAS gère environ 1000 ETP au niveau RH, répartis sur 4 gestionnaires paies (soit 250 dossiers par gestionnaire) ; l'Administration communale en gère 1400 sur 8 gestionnaires (soit 175 dossiers par gestionnaire). Une fois regroupés, le total d'ETP à gérer s'élèverait à 2400 ETP, par 12 ETP, soit 200 dossiers par gestionnaire.

Il est important de noter que le fonctionnement des deux administrations diffère en la matière. La fonction de gestionnaire de paie à la Commune inclus le traitement de l'ensemble du dossier y compris la gestion du temps (maladies, congés, pointage et prestations) ce qui n'est pas le cas du CPAS où ces deux fonctions sont distinctes. Il y a actuellement 3 personnes affectées à la gestion du temps au CPAS.

Une différence importante en termes de charge de travail existe pour le personnel du CPAS et est générée par le personnel sous contrat article 60 pour lequel le CPAS doit constamment être à la recherche des informations pour finaliser correctement les salaires. Par ailleurs ce personnel est plus régulièrement que les autres en absence injustifié par exemple. La charge de travail en la matière n'est donc pas identique.

Afin de pouvoir envisager une synergie, le mode de fonctionnement du CPAS serait donc amené à évoluer en se calquant sur le mode de fonctionnement de la commune. A ce jour, cette transition n'est pas possible à court terme, de la formation et du temps sont indispensables pour atteindre cet objectif.

A termes, une nouvelle équipe payroll du CPAS pourrait être composée de 7 personnes, tous de niveau C.

A moyen terme, il est probable que l'économie d'1 à 2 ETP soit envisageable. Cependant l'effectif en poste dans l'équipe est jeune. Des départs naturels ne sont pas envisagés avant de nombreuses années.

L'équipe en charge du suivi administratif des contrats article 60 est composé de 3 personnes (2 C et 1 B). A moyen terme l'agent niveau B finira sa carrière (+/- 5 ans). A cette échéance, nous pourrions envisager son remplacement par un travailleur niveau C (issus de l'effectif payroll). Un second travailleur de l'équipe payroll pourrait rejoindre cette équipe pour arriver à 4 ETP en 2028.

Un agent affecté à la gestion des contrat (classiques) niveau B pourrait à terme, prendre en charge la gestion de l'équipe en passant B4 et permettant le suivi de l'ensemble des contrats à ce moment-là.

Cette augmentation d'effectif « suivi administratif des contrats article 60 » est justifiée par la complexité de ces dossiers, qui nécessitent un suivi particulièrement important en raison du nombre d'événements RH et paie qui s'y produisent (absences injustifiées, retards, fins de collaboration, maladies, etc). Les bénéficiaires de ce type de contrat étant en insertion socio-professionnelle et donc, pour beaucoup, en apprentissage des normes professionnelles. Le suivi d'un certains nombre de tâche actuellement dévolues à la gestion du temps passerait dans les mains de travailleurs dédié à la gestion des contrats.

Au niveau de l'Administration communale, en ce qui concerne les agents de paie, nous estimons qu'un ETP D4 pourrait être économisé par non-remplacement à la pension à l'horizon 2030.

En termes d'encadrement, un responsable d'équipe B4 au CPAS pourrait également être réaffecté à un autre Département qu'à celui des Ressources Humaines, le CPAS étant en carence de responsables à plusieurs endroits.

Actuellement, l'équipe payroll (ancienne mouture) du CPAS est sous la responsabilité d'un agent ff B4, l'équipe commune/cpas payroll pourrait être mise sous sa responsabilité.

Les économies potentielles ne seront pas seulement liées à la mutualisation des moyens entre les deux structures : ils seront également possible grâce à la convergence progressive des processus, entre le CPAS et l'Administration communale.

En unifiant les méthodes de travail et en mutualisant les connaissances, les deux structures pourront bénéficier d'un meilleur suivi des dossiers et d'une plus grande efficacité dans la gestion de la paie.

4. RECAPITULATIF DES GAINS ET TEMPORALITE

2.4. Gain de personnel

- 1 ETP de niveau B, gestion des contrats, au CPAS, peut être économisé à l'échéance 2028, par non-remplacement
- 1 ETP de niveau D4, paie, à l'Administration communale, peut être économisé à l'échéance 2030, par non-remplacement ;
- 1 ETP de niveau B4, GAC, au CPAS, pourra être réaffecté à un autre Département ;

2.5. Economie d'échelle

- Mutualisation systématique des formations techniques pour les professionnels RH du Hard RH ;

2.6. Gain qualitatif

- Convergence accrue, sur le plan Hard RH des processus.

**FOCUS GROUP SIPPT et COMMUNICATION AC-CPAS
MUTUALISATION DES MOYENS**

PROCES VERBAL

REUNION DU 7 MARS 2023

Présents : Marijke Aelbrecht, Arnaud Filippi, Ghyslaine El Moutaani, Laurence Magotteaux, Lise Staquet, Dider Rozen

Excusé : Gilbert Hildgen

1.1. SIPPT

Effectif

- CPAS :

- ✓ 60% ETP
 - 2 conseillers en prévention niveau 1 (1 A1 et 1 B4 qui doit terminer son TFE) en charge des VLT des 9 bâtiments (MR, maison d'accueil, etc.), visite en cas d'AT, etc.
 - 1 administratif (temps partiel) en charge du suivi des recommandation de la médecine du travail, suivi des rdv cesi (>< chez AC, mission RH)

Rem. : 300 agents sous contrat art. 60 répartis auprès de 72 partenaires (certains n'ayant pas de SIPPT)

- AC

- ✓ 1 conseiller en prévention niveau 1 (A4 ff) en charge des bâtiments et du parc « AC »
- ✓ 1 adjoint (A) en charge du suivi administratif du conseiller en prévention
- ✓ 1 agent spécialisé sur les risques psychosociaux (B)

Discussion

Au sein du CPAS, les conclusions anonymisées du CPPT sont publiées par les conseillers en prévention (obligation légale mais formulation compliquée). Ce n'est pas le cas à l'AC.

Il est proposé de faire passer l'adjoint (A) du conseiller en prévention de l'AC en niveau 1 pour avoir un back-up au sein de la commune. Cet agent pourrait être affecté à ½ temps à l'AC et à ½ temps au CPAS)

/!\ L'AC et le CPAS sont deux entités distinctes ; en cas de back-up, les instructions à donner pourraient être sensibles.

La mutualisation en termes de moyens est limitée, hormis l'alignement des processus et la coordination de l'action SIPPT (est ici visé le travail opérationnel, à savoir le ½ ETP supplémentaire qui serait affecté au CPAS).

Chaque entité conserve son CPPT ; un plan annuel commun ne serait pas efficace.

Un gain au niveau de fournitures par services pourrait-il être atteint ? A analyser (réduire la consommation des UP grâce à l'amélioration du bien-être, par ex.).

Pas de gain au niveau du Cesi.

Récapitulatif des gains

- Gain opérationnel mais pas de gain économique
- Formations communes

1.2. Communication

Effectifs

- CPAS : 2,2 ETP (2 niveaux A + 1 niveau A 0,60% ETP cabinet de Madame la Présidente)
- AC : 5 ETP en théorie et 3 ETP en réalité (2 niveaux A et un niveau B – web designer) -> possibilité de progression à 5 agents (appel en mobilité interne – max dans 3 mois le cadre de la communication sera ajusté)

Discussion

Centraliser les deux équipes semble compliqué au niveau de la gestion de la communication et des priorités.

Les réseaux de communication devraient être communs. Les sites internet des 2 entités nécessitent une actualisation. Cependant le coût est important. Une uniformisation pourrait être opérée au niveau du visuel.

Développer un site internet de qualité est un objectif prioritaire pour l'AC. La Commune est également en réflexion par rapport au développement d'un intranet.

Selon le CPAS, d'autres priorités sont essentielles au niveau IT (ex. WePulse). Le CPAS rappelle qu'une économie de 200.000 € a été réalisée au niveau de l'IT dans le budget 2023 de ce dernier (et le budget ne comprenait même pas le site web du CPAS). Il faut donc rester réaliste.

Le CPAS rappelle que 3 % du budget est consacré aux frais de fonctionnement (y compris IT et maison de repos) alors que la moyenne régionale avoisine les 9 à 10%.

Quid de de la GRC (interaction avec le citoyen – formulaires en ligne) ?

Le CPAS estime que des objectifs communs AC/CPAS pourraient être définis afin de déterminer un projet commun (web + intranet). Un gain économique pourrait être réalisé au niveau de la maintenance (cependant, les coûts seront plus chers à la base).

Le CPAS souligne que des options doivent également être prises pour l'évolution des licences de l'ensemble du parc informatique.

Le projet WePulse permet de tendre vers un matériel IT commun, contrairement au projet d'uniformisation via le digital (projet régional) qui est une offre de service pour le poste de travail standard (maintenance, support, etc.).

Le CPAS indique qu'il travaille régulièrement avec des étudiants de l'ULB en fin de cycle (travail de consultance). Ils pourraient être sollicités pour développer la capacité opérationnelle en matière de communication (sous forme de projet).

En termes d'effectif, il n'est pas possible d'opérer des gains (ex. : au CPAS de Bruxelles = 16 ETP). Toutes les personnes effectuant de la communication sont-elles bien comptabilisées au sein de l'AC (ex. : cabinet des échevins, culture, CCM, etc.) ?

-> pas de centralisation à la commune alors que c'est le cas au niveau du CPAS – permet une meilleure gestion de la communication

L'AC souhaite augmenter le cadre de la communication afin d'améliorer la qualité de celle-ci en interne (ex. newsletter publiée actuellement 1,5 mois mais souhait d'en augmenter la fréquence) et d'implémenter un intranet qui devra être alimenté.

Des synergies existent déjà entre les deux entités (Molenbeek info, service impression, relais des communications AC/CPAS au niveau des réseaux sociaux, etc.).

La GED et le RGPD sont en cours de développement à l'AC (= 1,5 ETP dédié à ce dernier projet).

Récapitulatif des gains

- Pas de gain au niveau de l'effectif : il n'y a pas de possibilité de réduire le personnel car il manque en qualité -> le cadre va augmenter -> gain en qualité
- Economie d'échelle sur les dépenses + mutualisation sur les processus (pour produire mieux et plus vite)
- Projet de synergie IT (web + intranet) par la définition d'objectifs communs AC/CPAS
- Possibilité d'utiliser l'imprimerie communale pour le CPAS

WePulse - Rencontre CPAS MSJ – Cabinet

29/06/2023

Présents :

HCU – Hannelore CUCHET – Cabinet Ministre Clerfayt
RTH – Rudy THERASSE – Directeur programme WePulse
STI – Sarah TILOUS – Relations politique WePulse
DRO – Didier ROZEN – Secrétaire général temporaire CPAS MSJ
NLA – Nils LAMBREMONT – Directeur financier CPAS MSJ
PDE – Pascal DEBOUVERE – Juridique CPAS MSJ
AFI – Arnaud FILIPPI – Gestion de l’information CPAS MSJ

(en bleu = remarques du CPAS ; en bordeaux = remarques de Paradigm)

Chers tous,

Suite à notre réunion du 29/06/23, j’espère que nous avons pu lever les éventuelles incompréhensions mutuelles et je reviens vers vous comme convenu.

Les représentants du CPAS expliquent le point de vue de leur administration et réaffirment leur volonté de participer et soutenir le programme qui doit répondre à des besoins majeurs de leur organisation.

DRO et AFI expliquent le contexte des décisions du CPAS et attirent l’attention des participants sur :

- le remplacement des logiciels SoftHR, HardHR et social qui ont dû être entrepris par leur administration dans l’attente de solutions régionales et malgré la participation active du CPAS depuis 2017 aux programmes IPL puis WePulse;
- le financement à 75% du programme par les pouvoirs locaux ;
- les discordances ressenties et constatées entre le cadre et les objectifs principaux annoncés du programme et leurs concrétisations. Quelques exemples sont donnés : l’augmentation des coûts IT engendrés par WePulse pour l’administration, la non-utilisation des mécanismes de gouvernance pour la prise en compte des adhésions, la sélection d’une solution ancienne (de plus de 20 ans) pour le domaine social ou la présence dans les documents contractuels en préparation d’une clause manifestement abusive (voir point 1.2 du cadre général v0_13).

L’équipe WePulse a rappelé que :

- Sur l’augmentation des coûts IT, l’étude Gartner a montré qu’une augmentation est inéluctable de toutes façons,
- Sur la sélection d’une solution ancienne : la décision en faveur du scénario Cevi Logins a bien été prise dans le cadre de la gouvernance du programme (cf PV COMEX en pj).

HCU précise que le CPAS est bien toujours dans le programme. Les adhésions formelles du CPAS aux domaines GRH et FIN n’ont pas été comptabilisées uniquement par prudence en attendant des précisions et pour valider que le programme disposait bien du seuil d’adhésion minimal pour ces domaines dans tous les cas de figure.

DRO demande que les adhésions du CPAS à ces domaines soit visibles même si il reste des points à éclaircir, RTH répond que le tableau des adhésions sera adapté.

Décisions :

- Les points discutés lors de la réunion se trouvent ci-dessous.
- Le reste des points à clarifier seront discutés par mail avec l'équipe WePulse.

Points discutés :

- d'informer le CIRB/Paradigm que les coûts présentés sont, du point de vue de l'administration, des coûts globaux couvrant toutes les dépenses directes et indirectes permettant de mettre en œuvre les solutions
→ MSJ revient vers WePulse sur ce qu'ils entendent par coûts indirects.

Sont par exemple visés par l'expression « dépenses indirectes », les coûts liés à l'infrastructure informatique (réseau/serveurs) spécifique aux solutions, à la gestion de la relation avec les fournisseurs (frais de procédure par exemple), à la conformité des solutions avec les contraintes réglementaires et aux licences nécessaires au fonctionnement optimal de la solution.

Ne sont pas visés par cette notion, les postes de travail « standards » des utilisateurs finaux.

- et d'informer le CIRB/Paradigm que tout élément qui n'a pas été porté explicitement à la connaissance du Conseil et repris dans ses décisions ou toute modification d'un élément qui a été porté à sa connaissance est susceptible, en fonction de l'impact pour l'administration, d'altérer sa position pour un ou plusieurs domaines.
→ Des fiches seront créées après réception des offres des soumissionnaires. Et seront consultables par les PLs.
→ WePulse a rappelé que les changements seront gérés dans le cadre de la gouvernance du programme ; adhérer au programme c'est aussi accepter les décisions de celle-ci.

Sont visés particulièrement par cette formulation :

- Les modifications limitant significativement le champ d'un ou plusieurs domaines ;
- Les modifications entraînant un impact financier pour l'administration qui engendrerait un dépassement du budget présenté ;
- L'introduction ou la modification de documents contractuels qui décrivent les engagements et obligations des parties (et qui doivent encore être communiqués avant le lancement « effectif » des projets).
- de rappeler au CIRB/à Paradigm que l'engagement de tout moyen financier ne pourra se faire qu'après réception formelle des fournitures par le Conseil.
→ MSJ reformulera le point. Les coûts récurrents sont à payer après implémentation mais le FRBRTC est à transférer après réception dudit fond et avant implémentation.

Les moyens financiers visés ici sont uniquement les moyens propres du CPAS. Pour les domaines auxquels le CPAS a adhéré formellement, les moyens provenant du FRBRTC ne sont pas concernés par cette décision.

- "De conditionner la poursuite de la collaboration de l'Administration au programme :
 - o à la prise en compte des réserves de l'Administration ;
 - o à la poursuite effective des objectifs du programme, qui doivent se traduire par des avancées tangibles ;
 - o au respect du modèle de gouvernance participative
 - o à une meilleure transparence (en particulier sur les aspects financiers)."

→ Ce passage se trouve dans la première décision, art. 1, al. 9 (en pj).

Ce passage ne se retrouve pas dans la délibération contenant les décisions d'adhésion formelles.

- Les deux points de reports d'adhésion (GRC et SOC)

→ Considérés comme un non car il n'y a pas de réponse.

Pour le domaine GRC, l'administration est en attente de la prise en compte des besoins des CPAS de manière indépendante de la solution ou de la réalisation du domaine social.

Pour le domaine SOC, les conditions et l'agenda sont incompatibles avec les besoins de l'administration. Pour rappel, pour cause de fin de vie atteinte de son ancien logiciel social (CPAS2000), l'administration a du sélectionner et mettre en œuvre une nouvelle solution en 2020 alors qu'elle était dans l'attente d'une réponse régionale (IPL) à la problématique.

De : THERASSE Rudy <rtherasse@paradigm.brussels>

Envoyé : jeudi 3 août 2023 19:43

À : Van Leeckwyck Georges <gvanleeckwyck@molenbeek.irisnet.be>

Cc : Rozen Didier <didier.rozen@cpas1080.brussels>; Filippi Arnaud <arnaud.filippi@cpas1080.brussels>; LOCOGE Nicolas <nlocoge@paradigm.brussels>; VAN DEN BOSSCHE Marc <mvandenbossche@paradigm.brussels>; BAEZ Esteban <ebaez@brusselsgov.onmicrosoft.com>; CUCHET Hannelore <hcuchet@gov.brussels>; WePulse <wepulse@paradigm.brussels>; VILAIN Pierre <pvilain@paradigm.brussels>; TILLOUS Sarah <stillous@paradigm.brussels>

Objet : RE: Molenbeek - We Pulse Re-bonjour Monsieur l'Echevin,

Merci pour ces échanges et tout l'intérêt que vous n'avez cessé de montrer au programme depuis son lancement.

Dans le prolongement de notre aimable réunion de ce matin en vos locaux en compagnie de Monsieur Filippi, nous vous prions de bien vouloir trouver en pièce jointe le tableau des adhésions aux domaines du programme montré lors de la réunion du COMIGOV du 13 juillet dernier.

Suite à la réunion du 29 juin avec les représentants du CPAS au Cabinet de Monsieur le Ministre Bernard Clerfayt, dans la mesure où les conditions émises par la Commune dans la délibération reçue sont très proches des conditions émises par le CPAS et sachant les contacts et synergies sous votre égide entre les deux entités, les adhésions tant de la Commune que du CPAS aux domaines GRH/Soft HR, GRH/Hard HR et FIN ont été présentées en vert clair dans ce tableau sous le statut "en régularisation" dans la perspective d'une conclusion heureuse à l'issue des échanges annoncés.

Concernant les coûts à la charge de la Commune pour chacun des domaines à partir de 2026, tel qu'expliqué ce matin, une mise à jour des estimations budgétaires communiquées pourrait certes être faite tenant compte des adhésions définitives reçues, mais le véritable ajustement ne pourra de facto être effectué qu'après l'attribution des marchés respectifs et la connaissance des coûts définitifs en découlant.

Nous prenons bonne note de la convergence vers la Commune des précisions sur les points de décision apportées par le CPAS de telle sorte que les ambiguïtés quant aux décisions d'adhésion des deux entités puissent être conjointement levées, et que tant pour la Commune que pour le CPAS, ces précisions seront jointes à la candidature en réponse à l'appel FRBRTC qui sera soumise à vos organes de décision.

Restant à votre disposition,

Bien cordialement,

Rudy Therasse