

PROCES – VERBAL DE LA SEANCE COMMUNE **VILLE ET CPAS DU 22 NOVEMBRE 2023**

Le Conseil,

Présents : F. WINCKEL, Bourgmestre-Présidente
M. VERSLYPE, C. DELHAYE, LPh. BORREMANNS, J. MARCQ,
B. LECLERCQ, Echevins,
H. DUBOIS, Président du CPAS,
J. BRILLET, ~~J. M. MAES~~, F. DESQUESNES, S. VOLANTE,
D. RIBEIRO DE BARROS, G. PLACE-ARNOULD, P. PREVOT, B. VENDY,
V. HOST, S. DEPAS-LEFEBVRE, ~~N. DOBBELS~~, M. HACHEZ, M. BISET, S.
FLAMENT, V. DIEU, I. LAMDOUAR, ~~M. BECQ~~, J. RAUX, ~~A. LAIDI~~, ~~A.~~
~~VINCKE~~, G. VAN OUDENHOVE, M. DEPAS, Conseillers communaux,
O. MAILLET, Directeur général.

SÉANCE PUBLIQUE

Madame la Bourgmestre F. WINCKEL, Présidente de l'assemblée, ouvre la séance.

*"Je propose qu'on puisse commencer notre séance commune entre le CPAS et le Conseil communal.
Est-ce qu'il y a des personnes à excuser ?"*

Monsieur le Conseiller PREVOT

*"Je voudrais excuser Madame Judith ROSSAY pour raisons médicales, Monsieur MAES retenu par d'autres obligations
et Madame BECQ qui est souffrante également".*

Monsieur le Conseiller BRILLET

"Monsieur DESQUESNES devrait nous rejoindre dans les minutes qui viennent"

Monsieur le Conseiller VAN OUDENHOVE

"Je voudrais excuser Madame LAIDI" et Madame PUCHE.

Monsieur l'Echevin LECLERCQ :

"Madame Valentine PLACE"

Monsieur le Conseiller BISET

"Et notre amie Madame CANONE"

Madame la Bourgmestre F. WINCKEL, Présidente de l'assemblée

*"Vous avez dû trouver dans votre portefeuille un badge par rapport contre les violences faites aux femmes, n'hésitez pas
de le mettre et on y reviendra en fin de Conseil parce qu'on avait eu une Conseillère communale qui est Margaux
DEPAS qui avait posé une question sur ce qu'il va être réalisé dans le cadre de la journée de lutte contre les violences
faites aux femmes.*

*Je propose que pour la séance commune Ville/CPAS, on puisse aborder dans un premier temps, le point 2 qui est la
projection de la politique sociale locale parce que je pense que les points 1, 3,4 et 5 vont de pair en fait et je pense que
c'est plus intéressant d'avoir peut-être la vision globale de l'assistance sociale pour le futur et puis on reviendra sur les
synergies et sur les conventions."*

DT1 - DIRECTION GENERALE – CPAS – PROJECTION DE LA POLITIQUE SOCIALE LOCALE – PRISE D'ACTE

Madame la Bourgmestre F. WINCKEL, Présidente de l'assemblée

*Le Conseil communal de la Ville de Soignies et le Conseil de l'action sociale sont invités à prendre connaissance ce
mercredi 22 novembre 2023 de la projection de la politique sociale locale du CPAS.*

La projection de la politique sociale locale rassemble les intentions politiques et budgétaires du CPAS de la Ville de Soignies pour l'année 2024.

Après avoir entendu Monsieur Hubert DUBOIS, le Président du CPAS, dans ses explications;

Madame la Bourgmestre F. WINCKEL, Présidente de l'assemblée

*"Je remercie Monsieur le Président et y-a-t-il des demandes d'intervention ?
Monsieur HOST"*

Monsieur le Conseiller HOST

"Merci Hubert pour toutes les explications et je dois avouer, au nom de notre groupe, qu' il y a énormément d'investissements humains au niveau du CPAS qui sont à mettre en exergue par un travail tout à fait profond mais hélas, la situation sociale de notre société n'est pas nécessairement bonne, tu as remis la situation de la jeunesse, la précarité, l' augmentation des immigrés, l'augmentation des personnes âgées en situation de plus en plus difficile et la demande d'aide sociale aussi ne fait qu'augmenter. On a l'air de pouvoir prendre le Plan Oxygène comme étant quelque chose de vital, de pouvoir subvenir aux finances et quand même regarder dans l'air que l'on respire l'oxygène ne fait que 21 %. On a l'impression qu'à la lecture de la note de politique sociale, il faudrait le Plan Azote vu que l'azote fait 71 % d'air à respirer. A la lecture de la note qui nous est adressée aujourd'hui, on peut quand même voir qu'à certains paragraphes, la situation se tend. Si je prends le 1^{er} ^paragraphe de l'aide sociale, on en vient à dire "pourvu que les travailleurs ne soient pas trop malades, qu'ils soient bien là et qu'ils puissent accepter les contraintes du travail, quand on voit dans d'autres secteurs, eux, ils doivent remplir le cadre et nous en avons déjà parlé mais quand bien même qu'il y ait une personne absente ou en pause carrière, etc...là aussi, cela a des conséquences et alors de voir la cuisine où il y a une vraie dynamique, on le voit depuis une dizaine d'années avec cette augmentation de cette structure qui est bien là et qui est largement positive mais avec ce constat de pouvoir dire qu'on travaille plus ou moins à pertes vu que ce n'est pas au coût-vérité que sont vendus les plats, c'est inquiétant. De notre côté, on a l'impression qu'on voit déjà les conséquences du plan de gestion, qu'on a à peine commencé, le Plan Oxygène commence seulement cette année-ci. Notre groupe et comme l'avait déjà dit Monsieur LIENARD l'année passée, lors de cette même séance, a toujours voulu préserver le maximum de services sociaux ici à Soignies encore faut-il savoir comment va-t-on le faire plus tard, est-ce que cette gestion-là est durable, à un certain moment il faut être lucide par rapport à tout ce qui est mis et écrit et il est évident que notre groupe veut absolument préserver la situation de base qui est ta première phrase que tu as dite avec la mission de base de l'aide sociale ici à Soignies, la note qui nous est adressée, on voit bien que la situation n'est pas rose du tout mais à un certain moment on ne sait pas faire saigner un caillou mais en plus quand la corde se tend à un moment, elle craque. Notre rôle en tant que politicien est sans doute de pouvoir anticiper ce genre d'histoire et de pouvoir voir la durabilité, ici par rapport au Plan Oxygène, c'est la première année et on voit très bien l'évolution, on la connaît, comment va-t-on pouvoir poursuivre l'aide sociale ici à Soignies avec tout ce cadre-là, bien sûr la note budgétaire nous viendra dans un mois mais la note politique sociale, ici, encadre déjà et prédit certaines tendances que l'on peut avoir.

Monsieur Hubert DUBOIS, Président du CPAS

"Dans l'humain, il est impossible de prévoir à moyen et long terme, on n'aurait pas pu imaginer il y a quelques années la situation sociale à laquelle on doit faire face aujourd'hui. C'est une réadaptation constante avec une part de capacités réactives et avec une intelligence collective d'anticipation des orientations qui sont en cours. En ce qui concerne le Plan Oxygène, j'y reviendrai dans un mois, je te dirai simplement que c'est une manière de répondre aux difficultés et que ce n'est pas la seule, et chaque fois qu'il y a des difficultés, l'intelligence collective est telle qu'on apporte des réponses."

Madame la Bourgmestre F. WINCKEL, Présidente de l'assemblée

"y-a-t-il d'autres demandes d'intervention ?"

Monsieur le Conseiller de l'Action Sociale PROCUREUR

" Il sera peut être nécessaire de faire « saigner un caillou » et par mon vécu en réunion du CAS avec les difficultés rencontrées par certains bénéficiaires et évoquées clairement et ouvertement. Je souligne que les besoins ne feront qu'augmenter à l'avenir."

Madame la Bourgmestre F. WINCKEL, Présidente de l'assemblée

"Je ne voulais pas terminer sur cette note pessimiste, où qu'on soit, on parle de crise, on parle de déficit budgétaire mais en même temps, il y a tellement de personnes qui donnent de leur temps, de leur personne pour essayer d'aider les autres et je trouve qu'à Soignies, on a quand même un tissu associatif, on a des personnes qui veillent encore sur les autres et c'est vraiment quelque chose qu'il faut soutenir."

Monsieur le Conseiller PREVOT

"N'oublions jamais qu'il y a une certaine tentation parfois populiste de jouer sur les exclusions du chômage, n'oublions jamais lorsque quelqu'un est exclu, le poids de la charge revient sur le dos du CPAS et donc des finances de la Ville et on le voit très clairement dans les chiffres et singulièrement dans notre région.

Vu l'article L1122-11 du Code de la Démocratie locale et de la décentralisation qui instaure les séances conjointes des organes législatifs locaux que sont le conseil communal et le conseil de l'action sociale et qui prévoit en son alinéa 4 qu'une projection de la politique sociale locale soit également présentée à cette même séance lors de laquelle est adopté le rapport sur les synergies sur l'ensemble des synergies existantes et à développer entre la Ville et le CPAS ;

Entendu Monsieur le Président dans ses explications,

Pour ces motifs,

Après échange,

Prend acte de la projection de la politique sociale locale ci-suivante :

L'année 2023 ne fut pas un « Long fleuve tranquille » loin de là. Quelques exemples...

Nous entrons dans la deuxième année de la crise ukrainienne, et la gestion des réfugiés de la rue de Nivelles engendre un surplus de travail social conséquent.

Ce n'est pas tout, s'y ajoute la poursuite de l'inflation sur une année pleine, l'augmentation de l'aide sociale, le départ de la Directrice de la maison de repos en mars, l'arrivée en avril, puis le départ en octobre du Directeur de maison de repos, la fin du projet Miriam, la suspension du projet « Amar âge » (projet des jeunes mamans Fonds social européen) et encore la difficulté de recruter et pérenniser des contrats de travail dans le secteur médico-social.

Et, cerise sur ce gâteau amer, une cotisation de responsabilisation (CPAS + CHR) qui explose et qui se chiffre en millions d'euros.

De bonnes nouvelles aussi avec quelques exemples ... soyons positifs !

Le subside à l'infrastructure pour la finalisation des aménagements de la crèche est arrivé avec un début des travaux prévu au 17 novembre 2023, la pérennisation du subside de renforcement « Collignon », soit 1,5 ETP maintenus en 2024, des synergies renforcées (électricien, informatique), une solidarité inter-départements (administratif, social, pôle entretien, ...), un projet Capteur emplois repensé en lien avec l'insertion sociale et professionnelle, le renforcement de l'encadrement à la Crèche (Co-Direction - agents PMS), un subside complémentaire pour l'encadrement social prévu aux Foyas pour 2024 (+0,25 ETP).

Soulignons aussi une confiance permanente et pertinente avec tous les représentants des instances du CPAS (Président, Comité spécial, Bureau permanent, Conseil) et l'arrivée d'une Directrice pour la Résidence « Les Cayoteux » au 6 novembre 2023....

Contexte pour 2024. Ce ne sera ni « le Bonheur est dans le Pré », ni « Apocalypse Now ».

Depuis 2014, le CPAS n'a de cesse de rétablir des trajectoires budgétaires complexes. Jusqu'en 2022, chaque année, il est parvenu à réalimenter un fonds de réserve qui avait été vidé en 2012. Les cotisations de responsabilisation du CPAS et du CHR ont malheureusement mis tous ces efforts à mal et ont littéralement vidé les caisses du CPAS. La constitution du BMF par le CHR Haute Senne n'est plus du tout suffisant pour équilibrer la fonction.

Malgré une gestion rigoureuse de toutes les fonctions budgétaires en limitant d'une part les dépenses et en optimisant d'autre part les recettes, le CPAS se voit confronté de faire appel, avec la Commune, au prêt oxygène de la Région wallonne. Ce prêt est soumis préalablement à l'élaboration d'un plan de gestion. Ce plan de gestion a été adopté au Conseil de l'Action Sociale à l'unanimité lors du Conseil du 26 juin 2023.

Il a été élaboré par l'ensemble des Services qui ont consenti des efforts majeurs en termes de dépenses (notamment de personnel). Comme annoncé déjà depuis 2019, les équipes travaillent à flux tendu, les besoins sociaux augmentent de manière importante sur tous les domaines (aides sociales diverses, réfugiés, besoin en accueil de la petite enfance, maintien à domicile, complexité des procédures administratives, charge psychosociale importante, ...). Après avoir fait preuve d'une résilience absolue dans le cadre de la crise COVID (il est déjà loin le temps où on applaudissait le personnel soignant aux balcons), nous ressentons aujourd'hui une fatigue (mentale) fort importante auprès des équipes. Les reconversions professionnelles augmentent, les démissions se succèdent et il a été demandé aux équipes d'encore presser un peu plus sur le citron. Ce n'est pas un « SOS d'un CPAS en détresse » que nous lançons aujourd'hui mais il ne faut pas considérer que toutes ces années passées ont été « l'itinéraire d'un CPAS gâté ». Loin de là. Tout est dans les équilibres alors que nous faisons le grand écart entre gestion rigoureuse et gouffre financier lié à la cotisation de responsabilisation. La bonne compréhension du travail social est capitale pour envisager au mieux ce plan de gestion rigoureux. C'est la raison pour laquelle cette note se veut exhaustive sur le fonctionnement de ces Services en mettant l'accent sur la qualité du service et la rigueur nécessaire à une bonne gestion.

Comme exprimé lors de vœux 2023, « *Mon rêve (et je ne suis pas le seul à le rêver) serait qu'un jour, l'on puisse considérer que l'aide, l'action, l'activation et l'accompagnement, bref le SOCIAL soient vus comme un investissement et non plus comme un coût ou une dépense.* ».

Mais avant cela, je souhaite mettre en lumière les 10 dernières années de gestion des deniers du CPAS. Prendre du recul **et** bien comprendre les difficultés annoncées il y a déjà longtemps, permettront de considérer que si le CPAS coûte cher (effectivement), c'est parce qu'il rend d'innombrables services au public (crèche, services à domicile, médiation de dette, maison de repos, cuisine centrale) et qu'il est confronté à des conséquences de décisions passées (politique de non-nomination au CPAS pendant 25 ans et transfert du personnel nommé au CHR) que la Direction d'aujourd'hui ne peut endosser. Elle n'en porte pas la responsabilité mais doit la (di)gérer avec les moyens qui restent.

Petits rétroactes 2014-2023 - les notes de politiques générales

NPG du 14/08/2014 - extrait

En date du 6 janvier, le Directeur général a pris ses fonctions au sein de l'institution. C'était l'occasion, pour lui, d'être mis au courant de l'état financier du CPAS. La Directrice financière faisant fonction a, quant à elle, pris ses fonctions en date du 10 juin en remplacement de la Directrice financière suspendue de ses fonctions. Force a été de constater que l'état de santé financière de l'institution n'était pas optimal et que les réserves au budget ordinaire avaient été épuisées pour équilibrer le budget initial.

Défis à relever dans le courant de l'année 2014

« Il faut faire plus avec moins »

Il s'agit là d'un paradigme incontournable qui vaut tant pour la commune, la police, ... et le CPAS.

Cela doit se traduire concrètement par une compression acceptable des dépenses et par une optimisation des recettes. Et tout cela dans le cadre d'un accord syndical qui vise à garantir la pérennité des emplois dans l'institution et aussi à concrétiser un programme de nominations du personnel communal et de CPAS. Il s'agit là d'une équation délicate à solutionner.

NPG budget 2015 - extraits

Conséquences d'une réorganisation administrative en marche.

Dans la foulée de la modification budgétaire n° 1 2014, le processus de réorganisation des services se met en place avec le souci permanent d'optimiser le fonctionnement général tout en procédant aux nécessaires économies.

Dans un contexte financier très délicat et face aux incertitudes d'ordre économique et politique, il est nécessaire de procéder à une refonte complète de l'organisation en préservant les ressources humaines et en mutualisant les moyens nécessaires. Ce processus de réorganisation s'axe sur plusieurs pôles à savoir :

- *la globalisation*
- *la mutualisation*
- *la transversalité*
- *la responsabilisation.*

NPG 2016 - extrait

Les années 2014 et 2015 ont été consacrées à rétablir une trajectoire budgétaire acceptable pour l'ensemble des finances locales. Toutes les mesures nécessaires au rééquilibrage dépenses/recettes ont été mises en œuvre en axant les priorités sur la vision donnée par le Conseil depuis le début de la législature. « Continuer à développer le service au citoyen tout en maintenant le personnel dans une volonté de rééquilibrer les finances ».

Toute une série de propositions vont dans ce sens en profitant des réorganisations qui ont déjà eu lieu ces deux dernières années et qui progressivement sont intégrées par l'ensemble des services. La transversalité et les synergies sont des termes à présent acquis et cela se traduit par :

Une cuisine centrale qui fournit plus de 400 repas par jour (contre 160 en 2013)

Un SAM service qui se transforme vers plus d'action sociale et de maintien à domicile (vision intergénérationnelle)

Une maison de repos et de soins qui est analysée et auditée sur un volet financier et humain (un droit de tirage est mis en place pour le personnel de soins)

Un CPE au taux d'occupation optimisé (projet -fusion crèche-MCAE et une décentralisation à la chaussée de Braine)

Une maison d'enfants « les foyas » qui va développer son projet d'autonomie

Un département social qui renforce son action (prévention-action) vers les plus démunis

NPG 2017 - « Une institution réformée...et assainie. Des services à stabiliser »

Les réserves sont dorénavant reconstituées pour permettre de voir loin et notamment prévoir l'impact de la cotisation de responsabilisation (629.366,85 €).

Toute une série de propositions vont dans ce sens en profitant des réorganisations qui ont déjà eu lieu ces deux dernières années et qui progressivement sont intégrées par l'ensemble des services. La transversalité et les synergies sont des termes à présent acquis.

NPG 2018 - extraits

En guise de conclusions intermédiaires ou provisoires, il est important de souligner que ces prévisions budgétaires visent à garantir uniquement les services déjà offerts à la population sans l'ambition de développement majeur pour l'avenir. Tout au plus, nous respectons la vision donnée il y a quelques années et rappelée plus haut en donnant la possibilité de pérenniser les emplois et maintenir la qualité de l'offre sociale sur du moyen terme (du premier au dernier âge). Et c'est déjà très bien.

L'Annuaire 2017 « Pauvreté en Belgique », les professeurs Willy LAHAYE, Pieter-Jan de GRAEVE, Isabelle PANNECOUCKE, Jan VRANKEN et Ronan VAN ROSSEM, déclarent « Au lieu de se focaliser sur les économies, il convient de mettre le cap sur les investissements. « même » la Commission européenne en est venue à considérer que telle était la direction à prendre, et pas uniquement ou principalement dans un souci d'humanité. La logique d'investissement social du programme d'investissement social (PIS) est fondée sur l'idée (...) que les investissements constituent un facteur productif. La politique sociale doit être considérée comme une contribution à la croissance économique, à l'emploi et à la compétitivité, et non pas comme un frein à ces derniers. D'ailleurs, le PIS est encore imprégné par la réaction en chaîne positive entre emploi, croissance, dépenses et inclusion (Cantillon, 2014) »

NPG 2019 - extraits

« Pour rappel, aucun prélèvement n'avait été nécessaire à l'équilibre du budget initial 2018. Nous avions par contre prévu de prélever 90.000€ en 2017, 80.129,07€ en 2016 et 669.432,95€ en 2015. Ces prélèvements n'avaient toutefois jamais été nécessaires à l'équilibre du compte.

La question est « Comment l'équilibre est-il atteint en 2019 ? » et la sous question est « Comment sont compensés les 992.964,42€ de cotisation de responsabilisation inscrite aux exercices antérieurs et impactant donc le résultat global ? » :

- *par un prélèvement de 436.110,78€ sur les réserves*
- *par un boni de 200.000€, exigé par la Ville*
- *par le boni de l'exercice propre de 21.872,43€ (contre 387.890€ en 2018)*
- *par la rétrocession du CHR de la part du financement des hôpitaux (appelé BMF) destiné aux pensions des agents transférés du CPAS vers le CHR (326.446,61€). »*

VADE-MECUM CPAS Janvier 2019

« Sans entrer dans les détails, le financement des pensions par des statutaires est devenu impossible : trop peu de cotisations payées par les employeurs, par les statutaires actifs (car ils sont de moins en moins nombreux) pour trop de pensionnés et donc de pensions à payer. L'ORPSS est donc dans l'obligation de majorer progressivement la part de prise en charge de leurs propres pensions par les pouvoirs locaux et a été contrainte en parallèle, d'instaurer une cotisation de responsabilisation pour les pouvoirs locaux qui n'ont pas « cotisé » assez pour leurs pensionnés, dont le taux est progressif (50% actuellement et jusqu'à 100% en fonction des fonds de réserve de l'ORPSS).

Le CPAS de Soignies est dans une situation particulière (rencontrée également par 4 ou 5 autres CPAS en Wallonie) car il doit assumer à la fois la cotisation de responsabilisation liée aux pensions du personnel transféré au CHR et les cotisations de base et de responsabilisation liées au personnel statutaire actif et pensionné propre au CPAS.

De plus, l'ORPSS rencontrant des difficultés de trésorerie, elle a mis en place un système lui permettant de percevoir progressivement la cotisation de l'exercice en cours cumulée à celle de l'exercice précédent.

Nous avons thésaurisé près de 2,5 millions en 4 ans en vue de faire face le plus longtemps possible à cette charge croissante. Cependant, une fois ces réserves épuisées, le CPAS n'aura d'autre solution que de se tourner vers la Ville. Aucune solution ne se dégage au niveau régional ou fédéral pour aider les pouvoirs locaux à financer ce « gouffre ». »

NPG 2020 - extraits

« L'année 2020 est assurément une année où les défis financiers seront majeurs sur plusieurs points fondamentaux. Ce sera entre autres la poursuite du projet de nouvelle crèche sur le site de la chaussée de Braine, le financement pérenne de la cotisation de responsabilisation et le financement pour au moins les 5 prochaines années de chèques-repas en faveur du personnel.

En ce qui concerne ces trois dossiers, ceux-ci seront traités et gérés avec l'appui de l'Administration de la Ville dans un souci de synergie et de confiance réciproque. Cela permettra d'envisager de limiter les coûts pour les deux institutions et garantir pour les années à venir le service au public selon un principe de gestion saine et rigoureuse.

La mesure de stabilisation des dépenses de personnel menée depuis 2014 a clairement atteint son optimum. De nombreuses équipes ont fait ce qu'elles pouvaient ces dernières années pour absorber la charge de travail (en forte hausse dans certains secteurs) sans augmenter les effectifs. Cette démarche n'est pas tenable en continu et il convient donc, sur base des demandes objectivées des Directeurs, de renforcer certaines d'entre elles. »

Compte 2020

« Le résultat positif à l'exercice propre confirme que le CPAS avec l'aide de la dotation communale telle que définie en concertation, peut équilibrer son exercice courant, c'est-à-dire assumer ses missions, son personnel et son fonctionnement quotidien... le CPAS ne parvient pas à compenser l'intervention CHR. Le déficit de la fonction est de plus de 400.606,35€ et est donc de plus en plus élevé »

NPG 2021 - extraits

« Cette année, la cotisation de responsabilisation s'élève à 1.504.967,40€ (contre 1.318.782,00€ au budget initial 2020) mais est partiellement compensée par une dotation communale exceptionnelle qui couvre la part de la cotisation liée à la charge pension des agents transférés au CHR, soit 523.073,15€ (inscrite au 000/48602-02/2020). Cumulée à la rétrocession par le CHR du financement spécifique qu'ils perçoivent via le BMF, la charge liée à ces pensions est intégralement compensée. A noter que ces montants sont prévisionnels et sont donc susceptibles d'être revus en cours d'exercice. »

Compte 2021

Le poids de la cotisation de responsabilisation (1.765.824,95€), le peu de disponible en dépenses de personnel et la hausse de consommation des enveloppes de fonctionnement ne laissent pas présager un résultat positif. Ce qui sauve cet exercice, c'est l'intervention communale exceptionnelle de la Ville dans la charge pension (420.894€), »

NPG 2022 – extraits

« Cette année, la cotisation de responsabilisation a été budgétée à hauteur de 1.494.160,80 € (contre 1.504.967,40€ au budget initial 2021) mais sera revue selon l'arrêté qui sera pris fin 2021 et déterminera les taux de prélèvements des avances 2021 et 2022.

Cette charge est partiellement compensée par une dotation communale exceptionnelle remboursable qui couvre la part de la cotisation projetée liée à la charge pension des agents transférés au CHR, soit 802.890,20€ de laquelle est déduite la rétrocession par le CHR du financement spécifique qu'ils perçoivent via le BMF (257.055,84€). »

NPG 2023 – extraits

« Contrairement aux exercices précédents, il n'a pas été possible d'améliorer le résultat de l'exercice propre. Celui-ci est en effet en très nette dégradation, en lien avec l'effet cumulé en année pleine des indexations salariales 2022 et de l'inflation.

Concrètement, l'exercice propre présente un mali de 1.099.870,24€ qui s'ajoute donc au déficit des exercices antérieurs de 694.782,89€ causés par le coût net des pensions à charge du CPAS. Le tout est équilibré par un lourd prélèvement réalisé sur le fonds de réserve ordinaire de 1.794.653,13€.

Cette année, la cotisation de responsabilisation a été budgétée à hauteur de 1.973.000€ (contre 1.494.000€ au budget initial 2022). Le CPAS ne devra plus s'acquitter de la sanction liée au fait qu'il n'offre pas de second pilier de pension à ces agents contractuels. Cette hausse importante est uniquement liée à la croissance du taux de responsabilisation (71,45% du déficit de financement des pensions).

Cette charge est partiellement compensée par une dotation communale exceptionnelle octroyée à titre d'avance sur la part du droit de tirage du plan oxygène 2023. Ce montant couvre la part de la cotisation liée à la charge pension des agents transférés au CHR, soit 996.273,07€ (au taux 2023).

Le CPAS continue de percevoir la rétrocession par le CHR du financement spécifique qu'ils perçoivent via le BMF (281.944,04€). »

Entre 2014 et 2022 : reconstitution par le CPAS d'un fonds de réserve de plus de 2 millions d'euros

Contexte du Plan Oxygène et 2024

Face aux constats partagés de la Ville et du CPAS concernant la réforme des pensions et la cotisation de responsabilisation qui en découle (Ville-CPAS-CHR), face à l'augmentation fulgurante des indexations, face à l'augmentation toujours plus importante de l'aide sociale dans sa globalité et la paupérisation de la population, face aux analyses financières expliquées depuis 2014 par le Président, la Directrice Financière, et le Directeurs Général, il est à présent nécessaire de faire appel au CRAC pour obtenir le Plan Oxygène permettant de limiter la catastrophe financière attendue de longue date.

On le voit bien, les prochaines années seront des années compliquées et tendues. Il ne faut pas le nier. Mais soyons optimistes sur tout ce qui fait l'essence même d'un CPAS. A savoir l'humain au centre de nos préoccupations. Malgré ce contexte, nous mettrons tout en œuvre pour permettre à chacun de vivre dans la dignité et permettre à tous les collaborateurs de bien vivre au travail avec de la rigueur et de la bienveillance. Ce ne sera donc ni « le Bonheur est dans le pré », ni « Apocalypse Now ».

Enfin des mercis

L'année 2024 sera aussi la dernière année de mandats des Conseillers de l'Action Sociale dans cette législature. C'est l'occasion idéale, ici, de les remercier pour leur confiance sans faille envers les travailleurs et la direction. Ils ont marqué un vif intérêt à la matière sociale, aux projets, aux difficultés et aux réussites d'un CPAS qui a trouvé son identité par **le sens qu'il donne à son action**.

Jamais nous n'avons été confrontés à des immixtions du Politique envers l'Administration. Au contraire, la confiance réciproque a permis le fonctionnement en bonne entente, et selon les prérogatives propres aux uns et aux autres. (Ce n'est pas partout pareil !)

Gageons que la prochaine mandature puisse aller dans le même sens. La Volonté d'y arriver tous ensemble évitera d'être dans la plainte mais plutôt dans le maintien d'un cap que nous nous sommes donnés.

Le Directeur Général,

Christophe MARIN

Ces dernières années ont été marquées par une succession de crises (crise sanitaire, crise socio-économique, crise ukrainienne, crise énergétique) lesquelles ont eu un impact important sur les situations et le public rencontrés au sein du Département Social et, dès lors, sur les suivis et accompagnements des travailleurs sociaux.

Ainsi, les travailleurs sont aujourd'hui amenés à accompagner des personnes déjà en difficultés et connues de nos services qui ont vu leur situation se précariser davantage encore par l'augmentation du coût de la vie et des factures énergétiques notamment.

Parallèlement, depuis 2 ans, un public nouveau pousse les portes du CPAS et fait appel à nos services, ne parvenant plus à assumer les charges courantes et les dépenses quotidiennes pour assurer les besoins de première nécessité : se loger, se nourrir, se chauffer, se soigner.

Enfin, nous rencontrons un public plus spécifique, qui va de la personne en séjour illégal aux réfugiés reconnus. Le travail avec ce public est intense et compliqué, car il est nécessaire d'agir à de nombreux niveaux de l'aide comme l'accès au logement, l'accès à leurs droits fondamentaux tels que l'assurabilité, les allocations familiales, l'ouverture d'un compte, ... ou, simplement, un titre de séjour. Avec généralement la barrière de la langue qui ajoute une difficulté supplémentaire. Par ailleurs, la crise ukrainienne se prolonge et le nombre conséquent de personnes et/ou familles accueillies au sein des familles d'accueil et de la structure à l'hôtel de Casteau engendre un accompagnement spécifique et une charge de travail importante. L'implantation d'une asbl d'accueil de migrants sur notre commune a également amené un public fluctuant, de nombreuses allées – venues, avec des personnes de tous horizons et de toute nationalité.

Les travailleurs sociaux de première ligne doivent dès lors, quotidiennement, gérer un flux important de nouvelles demandes, lesquelles ont également un impact sur les suivis de la deuxième ligne, les personnes étant orientées, en fonction des besoins, vers le CAP Energie - Logement, le CAP Insertion ou encore le CAP Budget.

Malgré ce nombre de demandes croissant au sein du Département Social, il nous importe de gérer au mieux cet afflux, afin d'apporter un service de qualité, digne et équitable, à la population la plus fragile de l'entité. Le Département Social est et reste un service essentiel à la protection des besoins vitaux de la population, qui œuvre en toute discrétion, souvent dans l'ombre, afin de respecter la dignité de chacun.

Quelques chiffres

« Toute personne a droit à l'aide sociale. Celle-ci a pour but de permettre à chacun de mener une vie conforme à la dignité humaine ».

Pour ce faire, le CPAS assure aux personnes et aux familles l'aide due par la collectivité par différents moyens, qu'il s'agisse d'aide matérielle, sociale, médico-sociale ...

En 2022, le Département Social, c'est :

- 158 dossiers par travailleur social au service de 1ère ligne
- 827 nouvelles demandes
- 472 bénéficiaires du Droit à l'Intégration Sociale et 47 bénéficiaires de l'aide équivalente au 31/12/2022 (+69% depuis 2013)
- 67 collaborateurs engagés dans le cadre de l'article 60§7
- 659 personnes accompagnées en insertion sociale et socio-professionnelle
- 108 étudiants aidés par le CPAS
- 253 personnes accompagnées par le CAP Budget, dont 153 en médiation amiable, 42 en guidance budgétaire et 58 en règlement collectif de dettes
- 270 personnes accompagnées dans le cadre d'une recherche logement
- 2 logements familiaux, 6 studios de transit et un logement communautaire de 9 chambres, pour 34 personnes et 3 familles accompagnées dans le cadre de ces logements
- 346 suivis en matière d'énergie
- 87 suivis au Pôle Energie Logement de la Ville
- Tous services confondus, c'est 10.533 décisions prises au Comité Spécial du Service Social et 1.529 personnes aidées par le Département social du CPAS

Perspectives en matière de personnel

Personnel en 2022

Direction : 4 personnes - 3,80 ETP
 Pôle administratif : 8 personnes - 7,20 ETP
 Accueil : 2 personnes - 1,75 ETP
 Travailleurs sociaux : 29 personnes - 26,30 ETP

Actuellement, le Département Social a 2 ETP non remplacés. Il s'agit de 1,70 ETP cadre non remplacé (9 personnes en pause carrière et congé parental) et 0,30 ETP cadre à remplacer suite à une réduction de temps de travail pour convenance personnelle.

Suite au Plan de Gestion, les travailleurs bénéficiant d'une réduction de temps de travail en pause carrière ou congé parental ne sont pas prévus à temps plein au budget 2024 afin de pouvoir faire une économie, toutes charges comprises, d'environ 95.200€.

De plus, le cadre au niveau de l'accueil du Département social a été diminué de 0,75 ETP dans le cadre du plan de gestion et d'une réflexion globale et transversale à mener au niveau de l'accueil des différents départements du CPAS.

Par ailleurs, en 2023, le Département Social a pu compter sur le subside de renforcement COVID pour poursuivre le renfort apporté au service de 1ère ligne depuis 2022, par l'engagement d'une assistante sociale à temps plein. Ce subside est garanti jusque fin décembre 2023. Cette opportunité a permis aux travailleurs sociaux de 1ère ligne de faire face plus sereinement à l'afflux du nombre de demandes liées aux différentes crises citées ci-dessus (même si le nombre de dossiers suivis par assistant social reste élevé en comparaison aux autres CPAS puisqu'une assistante sociale de 1ère ligne gère en moyenne 158 dossiers par équivalent temps plein).

Nous avons reçu dernièrement des nouvelles concernant la prolongation de ce subside. Au moment d'écrire ces lignes, nous ne savons pas encore quel montant sera octroyé au CPAS de Soignies mais nous espérons qu'il permettra de poursuivre l'engagement d'un équivalent temps plein au service de 1ère ligne. Il a été informé qu'un subside était pérennisé sur toute l'année 2024 mais sans indexation. Par ailleurs, nous avons trouvé une solution, entièrement subsidié, pour maintenir le mi-temps supplémentaire au CAP Insertion, avec la réflexion qui a été menée autour du projet Capteur Emploi. En effet, au vu de la masse de travail au sein du Département Social, du nombre croissant de nouvelles demandes, de l'afflux des demandes de personnes d'origine étrangère (crise ukrainienne et crise migratoire) et de la charge de travail par équivalent temps plein, il ne nous aurait pas été envisageable de réduire d'1,5 ETP le personnel qui assure le traitement de toute nouvelle demande au Département social dans des délais impartis, l'analyse et la gestion du budget et l'encadrement global au niveau du Projet Individualisé d'Intégration Sociale.

Gestion de projets

Fin 2023, suite à l'appel à projet « capteur emploi » pour lequel le CPAS de Soignies avait été retenu en 2021, le CAP Insertion a mené une réflexion globale de l'insertion autour de ce capteur emploi. L'objectif de cette réflexion et d'une réforme de l'insertion qui est en train d'être menée est d'augmenter le nombre de mises à l'emploi et d'élargir les partenariats de ces mises à l'emploi vers de nouveaux employeurs, qu'ils soient publics ou privés (asbl, entreprises privées, indépendants, ...), en faisant correspondre l'offre et la demande. En effet, les 2 capteurs emploi (2 mi-temps) auront la particularité d'identifier les employeurs potentiellement intéressés par le recrutement d'un travailleur insertion d'une part et d'accompagner, individuellement et collectivement, les personnes inscrites dans le parcours d'insertion d'autre part. Ces 2 capteurs emplois pourront ainsi plus facilement identifier les personnes correspondant aux besoins et profils des employeurs prospectés et mener plus rapidement les candidats vers l'emploi en mettant « la personne à la bonne place ».

A partir de ce projet, les équipes ont retravaillé le PIIS, afin que cet outil devienne un outil de travail à part entière au bénéfice du bénéficiaire et du travailleur social. Nous y avons intégré un plan d'actions, document de travail qui servira de trame tout au long du parcours d'insertion de la personne, depuis sa signature jusqu'à l'atteinte des différents objectifs énoncés.

La réflexion sur les étudiants bénéficiaires du Droit à l'Intégration Sociale se poursuit également. En effet, tout l'accompagnement réalisé avec ces étudiants porte ses fruits. Nous constatons au Comité Spécial du Service Social de très beaux résultats au niveau des réussites scolaires et des passages dans l'année supérieure. Preuve que le suivi, l'accompagnement, la valorisation du travail réalisé par les étudiants apportent une plus-value dans le travail social réalisé par les agents d'insertion et que la réflexion doit se poursuivre.

En 2022, nous avons également introduit un appel à projet « E-inclusion » visant à réduire au maximum les inégalités liées à la situation sociale dans l'accès au monde numérique. Le projet poursuit ainsi plusieurs objectifs :

- Former le personnel (travailleurs sociaux, aides familiales et ménagères, éducateurs, ...), afin de restituer les acquis aux bénéficiaires de façon permanente
- Apprentissage participatif et information aux bénéficiaires, afin de leur permettre de comprendre et utiliser de manière prudente et pertinente les outils numériques, en rapport avec leurs propres besoins
- Permettre à un maximum de personnes d'avoir accès aux outils numériques par la création d'un cyber espace.

Le projet entame sa deuxième année et l'ensemble des actions citées ci-dessus ont été entamées et sont en cours de réalisation.

Aides financières diverses

La succession de crises depuis 2020 s'était accompagnée de subsides divers, régionaux ou fédéraux. Malgré les différents subsides octroyés, nous avons maintenu nos positions et philosophie de travail, à savoir assurer une aide équitable en fonction des difficultés de la personne sur base d'une enquête sociale préalable et d'une analyse financière précise et complète. Cependant, le nombre croissant de demandes d'aides et les difficultés financières devant lesquelles se sont retrouvées un nombre important de familles n'ont pas permis de diminuer le nombre de prises en charge d'aides sociales diverses, allant d'aides alimentaires aux aides en soins de santé, ...

Il importe, en vue de poursuivre nos missions d'aide aux plus démunis, de trouver des solutions structurelles tant au niveau de la 1ère ligne qu'au niveau de seconde ligne. Pour ce faire, nous sommes en réflexion constante afin d'adapter au mieux les décisions prises lors de Comités Spéciaux du Service Social avec la réalité de terrain, les besoins des bénéficiaires et les contraintes financières. De même, nous sommes constamment en réflexion lors des octrois d'aide en vue d'optimiser au mieux les subsides reçus et éviter au maximum les prises en charges sur fonds propres. L'outil REDI, acquis récemment, permet des prises en charge subsidiées, actuellement sur fonds propre, avec une économie estimée à 80.000€. L'outil REDI nécessite un plan d'activation sociale afin de trouver des solutions sur du moyen/long terme. Pour ce faire, les collaborations entre les services de 1ère ligne et de seconde ligne vont s'intensifier davantage encore afin d'apporter une plus-value au travail social réalisée au sein de nos équipes.

Projets subsidiés

Le Département Social a des projets subsidiés par différentes instances. Le Département poursuivra, dans les années futures, uniquement les projets neutres financièrement. C'est ainsi que le Département Social a dû renoncer au projet Miriam en juillet 2023 puisque le CPAS devait apporter une part PPB de 25% jusqu'en juin 2025.

Le Projet Wallon de Développement Rural

Mesure : aide à la diversification des activités agricoles et forestières dans le domaine de la santé.

Le projet actuel « Cap sur les métiers de la terre » prend fin en décembre 2023. Nous avons réintroduit en septembre 2023 une demande de prolongation du projet PWDR suite à un nouvel appel à projet portant sur les années 2024- 2027. L'objectif de notre appel à projet reste inchangé, à savoir créer de l'accueil de bénéficiaires de CPAS en insertion sociale chez des agriculteurs, forestiers ou associations environnementales sur un territoire constitué de plusieurs communes limitrophes à Soignies.

Le projet E- Inclusion

Ce projet est subsidié à 100% jusque 31 octobre 2023. Il est subsidié à 75% à partir du 1er novembre 2023 pour les 2 années suivantes. Cependant, la part PPB a été réfléchi de manière à n'engendrer aucun coût supplémentaire pour l'institution.

Le projet capteur emploi

Ce projet est intégralement subsidié jusqu'au 19 avril 2025.

Comme expliqué ci- dessus, le subside est consacré à l'engagement d'un capteur emploi temps plein que nous avons répartis sur mi- temps, afin de faire correspondre offre et demande et de donner davantage de sens au projet.

Il ne sera plus possible dans les années à venir de répondre aux appels à projets non subsidiés intégralement et ne permettant pas l'engagement du personnel nécessaire à la réalisation sur le terrain de ces projets. Nous allons ainsi nous recentrer sur nos missions principales, afin d'y répondre au mieux avec les moyens qui nous sont actuellement alloués. Quoi qu'il en soit, nous ne pouvons plus demander aux équipes en place de faire davantage encore avec les moyens que nous avons actuellement. De nouveaux projets nécessitent des moyens humains et de fonctionnement supplémentaires, comme ce serait le cas avec la mise à disposition de logements modulaires (voir point suivant).

Perspectives 2024

Le CPAS de Soignies, et plus particulièrement le Département Social, voit ses missions évoluer au fil des années, avec un changement du public aidé et une augmentation des demandes d'aides, plus variées et plus complexes. Au vu des restrictions imposées, nous sommes amenés à repenser le fonctionnement du Département Social dans son ensemble et au sein de chaque service afin d'apporter, en fonction de nos moyens actuels et du personnel en place, les réponses nécessaires aux personnes rencontrées et une plus- value dans l'accompagnement proposé. Nous devons donc constamment nous adapter afin de répondre aux différentes demandes dans les délais imposés par la loi. Et il nous est demandé de non pas mettre un sparadrap sur une plaie mais bien de soigner la blessure et prévenir les rechutes. C'est pourquoi, parallèlement au service de 1ère ligne, la spécificité des services de seconde ligne est d'une importance capitale dans l'accompagnement personnalisé de chaque demandeur d'aide et le suivi à la fois individuel et collectif.

Il est important de souligner que malgré les restrictions mises en place, les équipes se remettent constamment en question et envisagent, avec les moyens mis à leur disposition et le personnel en place, de nouveaux projets et de nouvelles manières de considérer le travail social. Cette gestion de projet est ce qui permet aux équipes de rester dans une dynamique positive et constructive pour l'avenir.

Ainsi, nous poursuivons l'ensemble des réflexions menées par les **groupes de travail** portant autour de thématiques variées tels que les étudiants (cursus scolaire, job étudiant, débiteurs d'aliments ...), l'analyse budgétaire (frais de téléphonie et internet, panier ménager ...), les mises à l'emploi dans le cadre du privé (article 60§7 ou article 61), ...

Le travail social étant en perpétuel changement, des groupes de travail se mettent en place en fonction des besoins et difficultés rencontrés sur le terrain. Les différents responsables de service sont ainsi particulièrement attentifs aux attentes des équipes en matière de supervisions, d'intervisions, de collaborations et de groupes de travail. Il est nécessaire aujourd'hui de réfléchir notre action autrement, d'être créatif, inventif, afin de répondre toujours mieux au défi de la précarité.

Collaboration avec le Service des Finances

Des contacts plus fréquents et des réunions de travail se mettent progressivement en place afin de favoriser les échanges entre les services et d'optimiser au mieux les différents budgets alloués.

Des réflexions ont ainsi été menées autour des remboursements de frais de déplacements des ILA par exemple et autour des frais de nettoyage des logements ILA et logements de transit.

D'autres réflexions doivent être menées, autour des prises en charge des frais médicaux notamment. Cela va se construire progressivement, en collaboration avec les responsables et l'ensemble des collègues des services concernée.

Poursuite de la mise en place **des procédures écrites**, en fonction des remarques et consignes donnés lors des inspections et ce, afin d'équilibrer au mieux les finances du Département Social.

Développement de l'outil REDI. Acquis en 2023, REDI permet des prises en charge subsidiées, alors qu'elles sont actuellement sur fonds propres. Il s'agit par exemple des prises en charge médicales, paramédicales et pharmaceutiques. Mais pas uniquement.

L'avantage social de cet outil est le plan d'activation qui doit parallèlement être mis en place, afin d'accompagner la personne dans la mise en place de solutions structurelles. Il nous faudra cependant plusieurs années pour évaluer l'outil

sur du long terme mais nous espérons ainsi voir les demandes en urgence et les différentes demandes d'aides sociales diminuer progressivement grâce au travail préventif et réflexif qui sera réalisé avec les bénéficiaires.

L'acquisition récente de logements modulaires par la commune va permettre d'élargir notre offre de logements au plus précarisés. Il s'agit de 3 logements : 2 logements 2 chambres et un logements 3 chambres. Cependant, afin de s'assurer d'un accompagnement optimal, il sera nécessaire d'apporter les moyens humains nécessaires afin de proposer un encadrement de qualité tant au niveau des locataires qu'un niveau de l'entretien de ces logements. Nous sommes actuellement à la recherche de moyens financiers supplémentaires afin de faire face à la charge de travail que va engendrer l'encadrement de ces logements.

Conclusion

L'aide sociale apportée par le Département Social est large et ne se cantonne pas à un aspect purement financier ou matériel.

C'est ainsi que le personnel actuel (malgré les restrictions en termes de fonctionnement et de personnel), assure l'ensemble des missions de première et seconde lignes, indispensables à une aide sociale de qualité et la garantie pour chacun de mener une vie conforme à la dignité humaine, de s'épanouir et se réaliser.

Les projets qui ne sont plus subsidiés à 100% ne sont malheureusement pas poursuivis, malgré l'intérêt et la plus-value qu'ils apportent au travail social et aux bénéficiaires. D'autres projets par contre, subsidiés, permettent de développer de nouvelles actions et de répondre à de nouveaux défis de société. Et les réflexions menées par le personnel, avec le soutien de la hiérarchie, permettent de s'innover et d'amener à voir le social autrement, en s'adaptant et en adaptant le travail aux réalités de terrain.

Néanmoins, nous devons être particulièrement attentif à ce que le personnel en place ne s'essouffle pas. La crise ukrainienne et migratoire amène un surplus de travail important. Nous pensons que cette crise serait passagère et que nous reviendrions rapidement à une certaine stabilité au niveau des demandes et nombre de dossiers. Il n'en est rien. Aussi, nous devons être attentif dans les mois et années à venir à la charge de travail et à la charge mentale des travailleurs du Département Social et à ne pas tendre l'élastique plus encore qu'il ne l'est déjà.

LE PÔLE SOCIAL

2014 a vu naître le concept de Pôle Social avec la **volonté conjointe de la Ville et du CPAS d'envisager l'action sociale de leurs services respectifs**, dans un **projet de synergie** voulue par le législateur wallon. Elle a débuté par un partenariat entre le Plan de Cohésion Sociale (PCS/Ville) et le Service de Coordination Sociale (CPAS).

En 2016, les Services à Domicile du CPAS et le Service Social Communal (Guichet Social) ont rejoint le Pôle Social dans le bâtiment de la Résidence « Les Cayoteux ».

Depuis lors, des projets transversaux et menés par l'ensemble de l'équipe se sont développés.

L'augmentation importante du nombre de personnes âgées (et très âgées) et/ou souffrant de maladies mentales, a un impact indéniable sur les missions développées par les Services du Pôle Social qui ont un rôle à jouer en termes de cohésion sociale, notamment quant à l'isolement des personnes et l'accès aux droits fondamentaux.

Ainsi, des ateliers organisés transversalement par le PCS, la Coordination Sociale et les Services à Domicile ont été initiés à raison d'une fois par mois au sein de la Résidence « Les Cayoteux ». Ces animations permettent aux personnes âgées des Services à Domicile de se rencontrer entre elles, mais également avec les habitants de la Résidence, créant ainsi du lien et permettant par ailleurs de mieux appréhender la vie en maison de retraite.

PLAN DE COHÉSION SOCIALE (PCS)

Le PCS propose à plus de 100 personnes âgées et isolées, des activités appelées « Interactiv' » à raison de quatre ateliers par mois dans les Maisons de Village de Neufvilles et de Thieusies.

Des ateliers numériques « Clics Seniors » ont été développés au sein de la Résidence pour un groupe constitué de Résidents et de public extérieur (ces ateliers sont suspendus depuis le début de la crise sanitaire et ont repris en septembre 2022).

Une collaboration avec le Département Social permet d'appréhender les situations de sans-abrisme et la prise en charge de situations de crise : accueil et hébergement des réfugiés ukrainiens et accompagnement dans la cohabitation chez les hébergeurs, call center Crise Energie afin de soulager le Service Energie des appels d'écoute et d'orientation vers les services adéquats.

SERVICES À DOMICILE (aides familiales, repas à domicile et aides ménagères sociales)

Les SAD voient le nombre de demandes d'interventions à domicile augmenter régulièrement. Les situations de grande dépendance nécessitent des **interventions plus lourdes en termes de plan d'aide** mais également de fréquence. Les réunions avec les coordinations de soins sont de plus en plus nombreuses (mise en œuvre d'un plan d'aide avec des aides familiales mais également des infirmières ou des kinésithérapeutes, des médecins, par exemple). Le nombre de ménages plus jeunes sous tutelle du Service d'Aide à la Jeunesse, Service de Protection Judiciaire, Département Social, administrateurs de biens et les situations d'assuétudes et de santé mentale complexifient également les interventions du service.

SERVICE DE COORDINATION SOCIALE

Le Service est un support au développement d'actions à 2 niveaux : la formation et la coordination de projets. L'assistante sociale du service est également agent Proxidem (proximité démente) et anime les Alzheimer Cafés à raison d'une séance par mois.

1. Formations en interne

- (In)formations et mises à niveau des assistant.es social.es du Département Social, utiles pour une adaptation et une appropriation des évolutions constantes en travail social
- Formations des aides familiales et des aides ménagères sociales sur des thématiques médico-sociales (santé mentale, maladies infectieuses, maladies chroniques, notion de budget, de gestion de l'énergie, etc.) et de sujets liés au fonctionnement du service (communication, développement de la personne, etc.).

Exemples

- Avec le Département Social et/ou le PCS ; projets d'aide alimentaire, Eté Solidaire, projets de santé, d'alimentation, etc.
- Avec le PCS et la Résidence « Les Cayoteux » : Animations des Aînés (Club Seniors), fête annuelle des Cayoteux, ateliers Bien-Etre des Seniors, ces projets sont menés avec du public externe et les résidents de la Résidence « Les Cayoteux ».
- Organisation de réunions de travail entre les Départements sur des projets ou dossiers communs, travail en réseau et collaborations transversales.
- Création en 2022 d'un projet transversal avec la Résidence « Les Cayoteux » et le Lycée Provincial des Sciences et des Technologies (LPST), à savoir les élèves de la section Coiffure investissent le salon de coiffure sis à la Résidence pour coiffer des personnes seules et socio économiquement défavorisées : résidents et bénéficiaires des Services à Domicile. Un 1er atelier s'est déroulé en juin 2022 ; le projet reprend avec la rentrée scolaire.
- Création en octobre 2022, d'un Espace Communautaire qui proposera des activités visant à lutter contre l'isolement et la solitude des personnes. Le projet continue en 2023-2024.

SERVICE SOCIAL COMMUNAL

La présence du service (Guichet Social) dans le Pôle Social, permet une collaboration plus aisée avec les SAD et la Résidence, notamment en termes d'accès aux droits de la sécurité sociale (pensions, allocations de handicap).

Evolution du personnel

Le Pôle Social fonctionne avec le personnel suivant :

- Pour le SAD : 33 aides familiales (22,10 ETP), 21 aides ménagères sociales (9,65 ETP), 3 assistant.es social.es (2,50 ETP) et 2 agents d'administration (2 ETP) + un agent d'accueil Résidence et Pôle Social à temps plein.
- Les SAD dépannent quelques 300 ménages (RAD, AMS, interventions des 3 services).
- Pour la Coordination Sociale : 1 AS en Chef à 0,80 ETP (dont 0,40 pour la partie institutionnelle et subsides des SAD).
- Pour le PCS communal : 1 AS cheffe de Projet et Directrice du Pôle Social à temps plein, 1 AS à temps plein, un agent d'administration à temps plein et une éducatrice à temps plein.
- Pour le Service social communal (Guichet Social) : 1 assistante sociale à temps plein.

Perspectives 2024

Comme pour 2023, la volonté des Services du Pôle Social est d'aller à la rencontre des aînés et de leurs besoins.

Pour les Services à Domicile

En fonction des éléments qui précèdent et le constat de l'augmentation du public des aînés en grande fragilité, le focus sera mis sur le soutien et le maintien à domicile ainsi qu'une attention particulière sur l'isolement.

L'équipe des assistant.es social.es a été renforcée afin d'optimiser la simplification administrative, le management des aides familiales et des aides ménagères sociales, de soutenir le service des repas à domicile et de mettre en place des projets innovants en transversalité avec le service social de la Résidence « Les Cayoteux ». La relance des activités du service est en cours ; il conviendra de la renforcer par l'apport de nouveaux bénéficiaires. **Le rôle des assistant.es social.es est de renforcer le soutien aux équipes mais nous nous rendons compte des limites. Un agent responsable semble être la solution.**

Volonté du maintien et de l'augmentation du contingent des heures de prestations des AF.

Un bon nombre de citoyens (et a fortiori de personnes âgées) ne connaissent pas le Service et les aides qu'il propose. Pour aller à la rencontre de ce public, un feuillet de promotion des services a été élaboré et diffusé en toutes boîtes en 2021, des articles sont parus dans le Bulletin Communal ; des affiches ont été distribuées à divers endroits et Services. Nouveau nom du service : « Les Cayoteux chez vous ». Une collaboration accrue avec le PCS, le Département Social et le service social de la Résidence permet d'augmenter le nombre de demandes de prestations. Le rôle des aides familiales sera renforcé dans le cadre des aides sociales accordées aux bénéficiaires. Un projet de collaboration entre le CAP Budget et les SAD envisage un travail d'analyse pour éviter l'arrêt des prestations lorsqu'une facture reste impayée et que le besoin demeure. Un accompagnement budgétaire sera proposé au bénéficiaire.

Enfin, le personnel des SAD dans son ensemble, a souffert des effets de la crise COVID (arrêt de certaines prestations, maintien d'autres essentielles avec les risques sanitaires connus, arrêt des réunions et formations, départ de l'AS

responsable du service et embauche de nouveaux AS formés dans ces conditions peu optimales, etc.). **Depuis 2022, un focus est mis sur le bien-être des travailleurs et l'amélioration des conditions de travail des aides familiales et aides ménagères sociales (reprise des réunions d'équipe, des formations).**

Pour le Pôle Social dans son ensemble

La localisation des services du Pôle Social au sein de la Résidence « Les Cayoteux » répond à cette volonté d'aller à la rencontre des personnes âgées et de prendre en compte leurs besoins spécifiques. Une dynamique de réseau entre ces services et la Résidence peut facilement être menée par la mise en place de projets communs. L'idée est de faciliter un rapprochement des bénéficiaires avec la Résidence et de faciliter au maximum l'entrée en maison de retraite et dès lors la rendre plus sereine. A l'inverse, une demande d'entrée à la Résidence et laissée en attente par défaut de place vacante, peut être orientée par l'AS vers les services à domicile.

A titre d'exemples, soulignons :

- une collaboration entre les services sociaux des SAD et de la Résidence dans l'accompagnement des bénéficiaires de l'aide à domicile vers la résidence : rassurer, accueillir, partager les habitudes de vie pour une prise en compte adéquate, maintenir un lien d'un lieu de vie à l'autre, etc.
- l'élargissement du salon de coiffure de la Résidence aux bénéficiaires des SAD (projet avec la section coiffure du LPST)
- réflexion pour proposer le même accès à la pédicure
- projet d'Espace Communautaire subventionné par l'AVIQ : organisation de lieux de rencontre avec animations pour les personnes isolées, (au sein de la Résidence). Le projet est mené par la Coordination Sociale en lien avec les partenaires du CPAS et du Pôle Social. Créé en octobre 2022 pour une période de 12 mois; il a été reconduit jusqu'à la fin août 2024.

Un recrutement d'animateur a eu lieu en octobre 2022 pour désigner les candidats au projet Espace Communautaire.

Dans un souci de correspondre aux suggestions de rationalisation telles que suggérées dans le Plan de Gestion, différentes réflexions sont menées, à savoir :

- ne pas renouveler le personnel des AMS en départ naturel : maladie de longue durée, départ à la retraite ou démission des agents (extinction du service à terme).
- augmenter de 0,50€ le prix des repas à domicile. Mise en œuvre depuis septembre 2023. Gain estimé de + ou - 20.000€
- Abandon progressif de la vaisselle à usage unique au profit de plats lavables et thermos pour la soupe. Le rachat de ce type de plat doit donc être envisagé pour compléter le stock disponible. Dépenses de fonctionnement réduites à + ou - 11.000€
- En 2024, tendre vers la réduction de l'équipe des AS à 2 ETP sauf si le nombre de dossiers devait croître (20 dossiers supplémentaires permettent de financer du temps de travail supplémentaire : + ou - 35.000€).

Enfin, Pour un public plus large :

- concrétisation des projets d'aide alimentaire avec le Département Social, le PCS, le Dépannage Alimentaire, la Coordination Sociale et la Croix-Rouge.
- développement des projets en santé, en collaboration avec le PCS, le CHR de la Haute Senne, l'Observatoire de la Santé du Hainaut et d'autres partenaires en santé.
- Poursuivre les collaborations internes et la mutualisation des moyens pour la mise en œuvre des projets du Plan de Cohésion Sociale 2020-2025.

LE CENTRE DE LA PETITE ENFANCE

Le Centre de la Petite Enfance cherche à s'accroître vu le **nombre de demandes d'accueil** sur le territoire Sonégien. Le Centre de la Petite Enfance comptabilise une moyenne d'une demande de place d'accueil chaque jour, soit plus de 250 demandes sur l'année scolaire 2022/2023. Plus de 60 demandes figurent sur la liste d'attente. L'ensemble des places est actuellement attribué jusqu'en septembre 2024.

L'objectif majeur et la mission de Centre de la Petite Enfance sera de **pouvoir au maximum répondre à l'ensemble des besoins tout en maintenant un service de qualité.**

LA CRÈCHE

La Crèche est agréée depuis le 1er septembre 2019 pour 86 places. 101 enfants sont inscrits.

L'année 2023 de la Crèche est teintée des éléments suivants :

- L'attribution du marché concernant l'aménagement intérieur de la nouvelle crèche. Celui-ci débute le 17 novembre 2023. Un subside couvrant les 2/3 tiers des dépenses a été obtenu auprès de la Région Wallonne, soit plus de 1.500.000€.
- La réorganisation de l'accueil au sein de la crèche, notamment :
 - **Au niveau des horaires** : vu l'obtention des subsides d'accessibilité auquel le service pouvait prétendre (reconnaissance du poste de direction et augmentation du staff d'encadrement ---) voir plus loin), nous avons augmenté les heures d'ouverture de la crèche (autre obligation liée à ce projet). Celle-ci est désormais ouverte de 6h45 à 18h15, avec un système de « garde » le matin

(une puéricultrice le matin par étage jusqu'à 7h). Pour info, actuellement, aucun enfant ne quitte après 18h.

▪ **Au niveau des sections :**

Après 2 ans où les puéricultrices restaient fixes dans les sections (sauf situation particulière) et suite à des échanges avec chacune d'entre elles mais aussi en tenant compte du besoin de continuité et de référence des enfants, un gros changement d'organisation a eu lieu en septembre 2023.

En effet, les puéricultrices qui s'occupaient des grands (sachant que la grande majorité de ceux-ci partait à l'école) ont recommencé un groupe de bébés, entraînant un « jeu de chaise musicale », pour beaucoup d'enfants...et beaucoup de membres du personnel (des bébés vers les moyens, des moyens vers les minis et des minis chez les grands).

Une évaluation est prévue pour la fin de l'année avec un nouveau passage important prévu en janvier 2024 (départ de la plupart des grands pour l'école)

L'objectif principal ici est de permettre aux enfants, aux parents et au personnel de créer un lien de confiance tout au long du séjour à la crèche.

Sur le bilan de 2023, nous avons pu veiller au maintien d'un taux d'occupation important. A ce jour le taux d'occupation théorique (sur base du contrat d'accueil) est de 93 % pour 101 enfants inscrits.

Evolution de la réforme d'accueil

La Crèche a été retenue pour obtenir un subside de renforcement pour le poste de Direction (1ETP) :

En conséquence, le cadre PMS a été renforcé tout en étant entièrement subventionné.

D'autre part, ce projet nous oblige à ouvrir la Crèche 11h30/jour avec un cadre minimum de puéricultrices de 13,8 ETP.

Le personnel de la Crèche

Le staff d'encadrement pour le service est composé de :

- 1 directeur à temps plein (subventionné intégralement au 01/01/2023)
- 1 assistante sociale
- 1 infirmière (0,55 ETP)
- 1 agent PMS à orientation psycho-pédagogique TP depuis le 23 janvier 2023 (entièrement subventionné)
- 1 agent administratif pour l'ensemble du Centre de la Petite Enfance.

L'équipe d'encadrement de la crèche est actuellement composée de 18 puéricultrices représentant 15,25 ETP. En pratique, un agent TP nommé est en absence de longue durée (depuis le 20 septembre 2023) et en disponibilité n'est remplacée qu'à 0,5 ETP donc le cadre réel est de 14,75 ETP.

D'autre part, un projet va débiter avec une collaboratrice art 60 (formée comme auxiliaire de la petite enfance). Celle-ci devrait rejoindre l'équipe pour 18 mois, à partir de novembre 2023.

Actuellement, le CPE a 3,25 ETP puéricultrices en fonds propre MAIS l'une d'entre elle bénéficie d'un subside MARIBEL (**± 33.000 € par an**). L'objectif 2024 est de maintenir ce cadre (tant que nous sommes sur le site de la rue ferrer) malgré l'augmentation des heures d'ouverture (11h30 à la place de 11h), condition obligatoire pour prétendre à la subsidiation du poste de direction. D'autre part, une réflexion devra être menée en cours d'année pour estimer le cadre nécessaire pour fonctionner dans la nouvelle crèche sachant **qu'avec 12 places de plus, nous devrions obtenir des subsides pour 3 ETP puéricultrices en plus et pour 0,5 ETP d'encadrement** en plus également. Le tout sera de voir le besoin opérationnel afin de limiter le fond propre au maximum tout en garantissant un cadre de qualité et suffisant

- Concernant l'équipe technique (2 ETP), une réflexion de synergie pourra s'envisager lorsque nous serons dans le nouveau bâtiment, en collaboration avec l'équipe de la Résidence.
- Concernant la consultation ONE intégrée à la crèche, un gros changement a eu lieu en 2023. En effet, le docteur Depret, notre pédiatre depuis presque 20 ans, a pris sa pension en juin 2023. Après de longues recherches difficiles, une candidate pédiatre recommandée par le docteur Depret s'est manifestée et devrait débiter ses consultations chez nous en novembre.

Le fonctionnement

- Concernant les dépenses de fonctionnement, le coût de l'énergie nous invite à une grande vigilance sur les consommations. Cependant, les panneaux solaires devraient limiter la consommation électrique. Concernant le gaz et donc le chauffage, nous sommes soumis aux obligations de l'ONE concernant les températures à respecter (maximum 18 degrés dans les chambres) MAIS minimum 20 à 22 degrés au sol dans les espaces de vie.
- Depuis novembre 2023, le prix des langes est désormais fixé à 1,5 € par jour avec obligation de prendre les langes de la crèche pour toutes les nouvelles entrées à partir de cette date. Progressivement, et au fur et à mesure des entrées, le bénéfice supplémentaire devrait être de 10.000 € en année pleine.

LE SERVICE D'ACCUEILLANTES D'ENFANTS

Le staff d'encadrement pour le service est composé de :

- 1 directeur à temps plein (subventionné intégralement au 01/01/2023)
- 1 assistante sociale
- 1 agent PMS à orientation psycho-pédagogique depuis le 15 mai 2023

Soit 2,5 ETP intégralement subventionné

- 1 agent administratif pour l'ensemble du Centre de la Petite Enfance (crèche et accueillante)

Le Service est agréé pour 108 places (anciennement 27 accueillantes).

Le Service compte actuellement 102 enfants inscrits (temps partiels et temps pleins). L'ensemble des accueillantes a atteint sa capacité maximale d'inscription des enfants (correspondant à 4 ETP enfant pour les accueillantes travaillant à temps plein).

Sur les 19 accueillantes actuelles, 11 accueillantes sont salariées et 8 conventionnées.

Il est prévu de continuer de permettre l'obtention du statut de salarié pour les candidates en ordre utile. La subvention couvre à priori l'ensemble de leur salaire vu l'échelle barémique attribuée.

A ce jour, les 4 accueillantes conventionnées candidates pour le salariat ont obtenu la désignation et pourront passer sous contrat de travail dans le courant du 1er trimestre 2024.

Ainsi, dans le 1er trimestre 2024, le service comptabilisera 15 accueillantes salariées et 4 accueillantes conventionnées.

Concernant les accueillantes conventionnées (4), 2 seront pensionnées en 2024, une est malade de longue durée et une restera en qualité d'accueillante conventionnée jusqu'à la fin de son activité (pension mais pas encore de date prévue) car elle ne souhaite pas entrer dans le projet de salariat.

Ce changement de statut est à envisager dans sa globalité en tenant compte des éléments suivants :

- l'impact financier
- la gestion des ressources humaines (congés, maladies...) qui découle de ce nouveau statut
- le développement du Service (puisque désormais chaque nouvelle accueillante engagée doit être salariée)

Constats

Le Service d'Accueillantes d'Enfants traverse un grand changement. Les visions et attentes ont évolué. Le service rendu à la population doit rester de qualité et répondre aux attentes de chacun tout en prenant en compte les différents paramètres.

L'accompagnement des accueillantes à domicile doit continuer à être assuré, quel que soit leur statut car elles représentent un potentiel d'accueil aussi important que celui de la crèche et avec l'avantage d'offrir un service décentralisé (quasi chaque village de Soignies est représenté par ce service).

Les travailleurs sociaux doivent veiller quotidiennement à être aux côtés des accueillantes, les soutenir et leur apporter l'accompagnement nécessaire.

Travaillant chacune de manière isolée, des supervisions régulières doivent être apportées.

Le changement de statut de « conventionné » à salarié représente un gros changement pour l'accueillante qui perd une partie de son autonomie (horaires, public accueilli, temps de travail, demande de congés...).

C'est suite aux constats posés et l'analyse des besoins sur le terrain, que le service a décidé d'engager le nouvel agent PMS à orientation psychopédagogique. Cela permet de renforcer l'accompagnement prévu auprès de chaque accueillante en apportant une vision complémentaire et différente.

Depuis l'arrivée de ce nouvel agent en moyenne 30 visites à domicile en plus ont lieu mensuellement. Chaque accueillante est rencontrée au moins une fois par l'agent psychopédagogique en plus des visites qui étaient déjà mise en place par la directrice et l'assistante sociale.

Un travail plus en profondeur peut être apporté pour répondre au mieux aux besoins des accueillantes, des familles et des enfants.

Perspectives 2024

Comme évoqué, le Centre de la Petite Enfance est à l'aube d'un grand tournant. Le secteur de la Petite Enfance évolue et nous devons pouvoir disposer de l'ensemble des moyens pour répondre correctement et positivement à cette évolution.

Pour la Crèche

L'année 2024 sera principalement consacré au suivi du chantier de la nouvelle crèche (fin des travaux prévus fin septembre début octobre 2024), sur l'organisation du déménagement, sur les réflexions à mener avec l'équipe concernant l'aménagement de la nouvelle crèche tenant compte des éléments obligatoires (7 sections, un agrément de 98 places, un espace jardin,...), sur le projet d'accueil qui va en découler et bien sûr sur les achats en matériel indispensable pour permettre un fonctionnement optimal (sachant qu'une partie du matériel sera transférée de la crèche actuelle).

D'autre part, nous veillerons également à maintenir un accueil de qualité au sein de la crèche actuelle en maintenant, notamment, les réunions d'équipe, en évaluant de manière quotidienne les pratiques en place et en organisant l'arrivée de nombreux nouveaux bébés au fur et à mesure des départ des grands pour l'école.

Enfin le staff pluridisciplinaire permet une présence au quotidien au sein des équipes, notamment pour des accompagnements spécifiques mais aussi lors des moments plus « tendus » (repas, parfois fin de journée, absence du personnel, ...)

Pour le Service des Accueillantes d'Enfants

Spécifiquement et en complémentarité des actions communes, le SAE axera les priorités sur :

- **L'intensification et l'augmentation des temps de visite à domicile**

Dans le but de pouvoir quotidiennement répondre aux réflexions, questionnements, besoins de chacun et éviter l'isolement. La présence régulière renforce également l'image du service et permet de faire preuve de disponibilité également auprès des familles.

- **L'intensification dans l'accompagnement des accueillantes**

Tant sur la gestion du quotidien que l'analyse des besoins et la mise en œuvre des plans de formation. Nous visons également, selon les possibilités de chacun, une harmonisation et uniformité dans les pratiques professionnelles.

L'apport d'un soutien régulier par le staff d'encadrement renforce l'accueillante dans la qualité du travail qu'elle met en place.

- **La réflexion permanente**

La pluridisciplinarité des membres du staff et leurs expériences permet une complémentarité dans l'analyse des situations et génère des plans d'actions et/ou projets tant individuels que collectifs.

- **La promotion du service afin de pouvoir augmenter la capacité d'accueil pour la population Sonégienne**

Différents partenariats se mettent en place notamment avec les écoles de formations en vue de présenter le service et le promouvoir.

Des annonces et flyers sont diffusés en vue de proposer un recrutement permanent.

Courant 2024, 2 accueillantes conventionnées cesseront leur activité. Une accueillante est malade de longue durée, nous ignorons actuellement si une reprise sera envisageable. Au vu des besoins d'accueil sur l'entité, il est indispensable de pouvoir maintenir au minimum ce cadre et, dès lors, engager de nouvelles accueillantes. Le Service étant agréé pour 27 accueillantes.

Le renforcement du staff en 2023, permet à la direction de disposer d'un temps dans le cadre de cette promotion et le recrutement.

Pour l'**agent administratif** des missions transversales accomplies pour l'ensemble du CPAS permettra un impact financier limité à 0,75 ETP pour le CPE et un 0,25 ETP assumé par la Direction Générale.

RÉSIDENCE « Les Cayoteux »

L'année 2023 a été une année riche en difficultés qu'il a fallu et qu'il faut encore surmonter.

Cette note s'axera principalement autour de ces difficultés et des premières mesures déjà envisagées dans le cadre du plan de gestion.

Il faudra certainement attendre quelques mois avant de pouvoir dégager une note complète relative à la vision de la nouvelle Directrice pour la Résidence. Cette note sera le fruit d'un travail collectif avec le staff de la maison de repos mais aussi la Direction des Finances et la Direction Générale appuyée par la Direction des Ressources Humaines.

Le Plan de Gestion

- Optimisation du forfait (57€ en 2014 => 85,16€ en 2023) impact sur ces années (1mio €)
- Il est nécessaire de maintenir la norme 86 MRS/15 MRPA pour atteindre ce montant important de forfait.
- Optimisation du taux d'occupation (éviter des chambres vides trop longtemps, hospitalisation ou décès)
- Le taux d'occupation est quasi maximal depuis plusieurs années et permet d'optimiser les recettes liées aux prix des chambres/jour.
- Tarifs
- Les tarifs des chambres ont été indexés en novembre 2022. Cela se fera dorénavant chaque année. Nous continuons à être dans les prix moyens tant au niveau de la région, que du secteur ou encore de la taille de l'institution.
- Prix et évolution depuis l'ouverture du Cantou

	2017	2022	Novembre 2022	Moyenne en Wallonie
chambre double	36,86 €	40,65 €	44,71€	38,8 €
chambre individuelle	41,52€	45,80 €	50,38 €	44,9 €
Cantou	50€	52,53 €	57,78	

- Depuis le 1er novembre 2022 : la tarification All in (obligatoire par l'AVIQ) est mis en place pour tout Résident qui entre à partir du 1er novembre 2022 et les Résidents entrés avant le 1er novembre 2022 qui auront fait ce choix. Dans cette tarification sont compris : le téléphone et la redevance, la tv et l'abonnement, l'eau, le frigo et internet.

	Tarif novembre 22	All in
chambre double	44,71€	46,59€
chambre individuelle	50,38€	52,26€
Cantou	57,78€	59,66€

- Normes en personnel (118% contre 130% dans les Services Publics) => but : 116%

A revoir avec la nouvelle Directrice dès novembre 2023 :

- Récupération mutuelles (contrôle interne et procédures claires pour éviter les doublons)
- Indexations automatiques (aux dates anniversaires)
- Les indexations auront lieu dès janvier 2024
- Contentieux/réquisitoires + optimisation du fonds Maghe ou SMOOS
- Reprise des fonctions de la brigadière absente par un brigadier du service technique (coordination générale) => économie en 2024 (40.000€)

Recrutement

Dans le secteur des soins et notamment des maisons de repos, nous parlons de plus en plus de pénurie au niveau du personnel soignant ; cela s'explique entre autres par la prolongation des études d'infirmières, la crise du covid et l'image du secteur des maisons de repos « abimées », la remise en question du SENS du métier suite à la crise. Dans notre Résidence nous sommes touchés au niveau infirmier. Nous déployons donc via divers canaux de communication nos recherches de profil infirmier et également aide-soignant, l'absentéisme étant assez important ces derniers mois.

Nous restons optimistes, le secteur public peut mettre en avant divers atouts tels que le nombre de personnel au-dessus de la norme, cela laisse plus de place pour l'HUMAIN, le nombre de jour de congé, une plus grande stabilité d'emploi, une politique d'accueil des nouveaux travailleurs, une première approche avec le personnel étudiant ...

Pendant que le secteur privé développe l'atout principalement financier !

Transversalité

Nous poursuivons notre projet de transversalité interservices. Le projet se développe petit à petit et se poursuit, notre réalité de terrain correspond totalement à ce type d'organisation. En effet cela nous permet une plus grande possibilité pour l'accord des congés car nous regardons la situation globale. Concernant la connaissance de l'ensemble des résidents, le projet avec les icones à l'entrée de chaque chambre se met en place ; comme dans tout nouveau projet, nous menons une réflexion quant aux points à améliorer. Tout changement doit se faire sans se précipiter afin qu'il puisse se pérenniser dans les pratiques, dans la culture de l'entreprise.

Cadre

Personnel administratif

- Directrice : 1 ETP
- Pool social et administratif :
- 2, 15 ETP administratif (4*0,5 ETP + 0,15 ETP)
- 0,9 ETP assistante sociale

Total : 4,15 ETP pour 7 personnes

Cadre : 5,75 ETP

Personnel d'entretien – lingerie – « hôtellerie »

1 ETP d'encadrement à E. Dassonville a repris les missions de B. Fumier

14,1 ETP (non remplacement d'une personne en pension)

Total : 15,1 ETP

Remarque : 1 ETP est organisé pour les remplacements dans les autres services internes au CPAS mais aussi externes : exemple : AMO, Maternité sociale ...

Cadre : 17,70 ETP

Personnel soignant et paramédical

3 ETP encadrement : 1 infirmière en chef coordinatrice et deux infirmières en chef

Infirmières : 15,10 ETP

Aide-soignantes : 27,60 ETP

Paramédical : 3,80 ETP

Nombre de personnes : 70 personnes

Le pourcentage au-dessus des normes est modifié à la baisse, en effet, le public des Résidents évolue également, ils sont de plus en plus dépendants. Il y a 5 ans, nous étions avec un écart par rapport à la norme beaucoup plus élevé.

Conclusion : la Résidence « Les Cayoteux » n'est pas dans les moyennes des Services Publics quant au dépassement de l'écart de la norme. Notamment au niveau infirmier, nous constatons la pénurie, notre pool infirmier doit être renforcé dès que possible. Nous utilisons également le système de compensation pour être dans les normes au niveau PRR. Nous devons garder cela à l'œil.

Personnel sous convention

- coiffure
- pédicure

Personnel indépendant

- logopède
- kiné indépendante pour les Résidents MR

Personnel bénévole

- une personne vient actuellement 2 après-midis par semaine pour des jeux de société.

Le contentieux

En collaboration avec le Service Finances, nous effectuons tous les mois une mise à jour du contentieux. Le suivi de celui-ci s'est vraiment intensifié ces dernières années grâce à la collaboration entre les deux services. Le but étant d'avoir un suivi précis et mettre en place des plans adéquats.

Volet Résidents

Concernant les Résidents

Analyse réalisée pour la période du 01/01/2023 à ce jour :

- 18 Résidents nous ont quittés durant cette période
- 24 Résidents sont entrés durant cette période
- Notre population est actuellement de 99 Résidents dont 15 MR (valides) et 84 (non valides)

- 30 Résidents sont sous administrateurs de biens
- 11 Résidents sont sous réquisitoire actif dont 2 par un CPAS extérieur.

Concernant les activités

Chaque jour de la semaine il y a des activités avec un programme en début de mois.

- les Résidents ont **l'atelier des ergothérapeutes** au rez-de-chaussée. C'est un endroit où ils peuvent venir prendre un petit café et papoter pour certains. D'autres par contre sont à l'ouvrage ils créent une multitude de jolies choses dans bien des domaines différents (crochet, tricot, peinture, création de bijoux, couture, atelier bois, atelier cuisine, potager, sortie au marché...)
- Certains Résidents (selon les pathologies) ont également des activités plus individuelles en fonction de leur état (lecture en chambre, soins beauté...)
- Les Résidents ont aussi **un programme** : jeux de société, jeux du loto, lecture du journal, cinéma...
- **Au CANTOU**, il y a des activités spécifiques avec une ergothérapeute à mi-temps pour ce service en particulier : zoothérapie, atelier cuisine, activité de la vie quotidienne, animation artistique, atelier de méditation, potager, poulailler, sortie extérieure : balade au bois, verre en terrasse, repas en extérieur...
- **Événements particuliers** : chaque mois nous fêtons les anniversaires avec un musicien extérieur différent à chaque anniversaire. Il y a aussi un moment de fête selon notre folklore Sonégien mais aussi aux fêtes de fin d'années, à la Simpélourd, à la Saint-Nicolas, à la Pentecôte, la fête du printemps, activités avec le centre culturel, office du tourisme ...
- **TOUTES LES ACTIVITÉS SONT ACTUELLEMENT OFFERTES AUX RÉSIDENTS**

SERVICE RÉSIDENTIEL GÉNÉRAL « LES FOYAS »

Une année se termine et avec elle, une suite d'événements qui ont parfois conduit les plus fragilisés à se retrancher vers davantage d'isolement.

Pouvons-nous affirmer que les CPAS sont les baromètres de l'état social de la société ?

Oui, très certainement !

Le Service Résidentiel Général « Les Foyas », n'a pas été épargné. Pour preuve, les demandes de placement émanant des autorités mandantes.

Les causes du placement sont multifactorielles certes, mais la notion de pauvreté infantile avec toutes les conséquences qui en découle sont de plus en plus lourdes de conséquences.

C'est dans ce contexte que l'équipe pluridisciplinaire accueille, accompagne sans relâche des jeunes et leurs familles et nos quatre missions spécifiques (accueil, hébergement, suivi éducatif en famille, accompagnement à l'autonomie) font l'objet de toutes nos attentions.

L'équipe pluridisciplinaire garde en stabilité depuis l'année 2023.

Au-delà du cadre subsidié, nous avons souhaité maintenir la présence dans notre service d'un collaborateur article 60 dans le pool entretien.

La Ministre de l'Aide à la Jeunesse a accordé une augmentation des subsides salariaux pour l'ensemble du personnel avec effet rétroactif au 1er juillet 2023. Cela impactera favorablement nos recettes sans augmenter nos dépenses.

Depuis ce mois de septembre, l'institutrice bénévole a repris sa mission aux Foyas et apportera son aide et ses savoirs de manière ponctuelle aux enfants pour lesquels les lacunes scolaires sont les plus importantes.

Notre inspection pédagogique a rendu un avis favorable à notre projet moyennant quelques modifications qui y ont été apporté.

Pour ce qui est de l'accompagnement des enfants et adolescents, le service n'a jamais désempilé.

Pour preuve, le taux d'occupation au 31 décembre 2022 s'élevait à 97,17%.

En 2022, 4 enfants ont quitté l'institution pour autant d'admissions.

Sept enfants et adolescents sonégiens sont actuellement accueillis aux Foyas.

Des travaux de rénovations ont été réalisés et les salles de bains des 1er et 2ème étages sont restaurées et les cabines douches ont été remplacées.

Perspectives 2024

Le SRG « les Foyas » poursuivra l'ensemble de ses missions telles qu'inscrites dans l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif aux conditions d'agrément pour les services résidentiels généraux.

L'agrément du SRG « Les Foyas » permet l'accompagnement éducatif simultané de 17 enfants et adolescent. Nous garderons donc notre ligne de conduite et tenterons d'assurer 100% de notre capacité d'accueil.

Le 30 septembre, celui-ci était de 101,57%.

Quotidiennement, notre préoccupation est de proposer un accueil de qualité, un accompagnement individualisé en vue de répondre au mieux aux besoins de chacun.

C'est ce que réalise avec brio chaque membre du Service Résidentiel Général Les Foyas afin d'accomplir les missions spécifiques de notre département.

Notre volonté est de poursuivre notre collaboration avec des collaborateurs bénéficiant d'un article 60 qui apportera son aide à notre service d'entretien.

En 2024, la fonction psychosociale subsidiée à raison de 0,5 ETP sera valorisée et subsidiée à raison de 0,75 ETP. Cette revalorisation faisait l'objet des revendications de notre secteur depuis de très nombreuses années. Les travaux d'entretien de nos bâtiments seront réalisés conformément aux objectifs que nous nous étions fixés (peinture).

CUISINE DE MONONK

Situation du personnel
1 ETP Chef de Cuisine
3,8 ETP : Chef de Partie
6 ETP : commis
0,5 ETP : commis

Total : 12 ETP

+ 1 ETP : commis (mis à disposition par la MRS) => non impacté sur la fonction
+ 0,5 ETP : commis (mis à disposition par la Crèche) => non impacté sur la fonction
+ 1 article 60 (manque 2)
+ 0 IFAPME (manque 2)

Analyse des mesures prises pour optimiser la gestion financière de la Cuisine de Mononk

Clients internes - mesures de gestion pour la Cuisine

La Maison de Repos

Quantité de repas sur 1 année (101 **résidents***365 jours*3 repas). = 110.595 repas mais nous comptons un déjeuner est égal à un souper. Il faut donc facturer une moyenne de 73.730 repas

La facturation interne a été recalculée sur base :

- de la facturation du prix de journée passant de 7,4€/jour à 8,5€/jour
- de 1 ETP cuisine impacté en plus en 2023 (5 agents au total).

La facturation interne passe donc de 427.927€ à 544.699€ (gain : pour la cuisine : 116.775€)

A titre de comparaison, SODEXO facture le prix de journée en MRS à 9,5€ (+1 €)

Les grandes bouteilles sont refacturées annuellement pour un montant de 14.000€.

Possibilité de passage à l'eau de ville. Gain de 10.000€ pour la maison de repos.

Les Repas à Domicile de Soignies

Il faut considérer cette fonction comme un client de la cuisine. Il ne faut donc pas lier les repas à domicile à la fonction « cuisine ».

Quantité de repas sur 1 année (21.000 selon les dernières estimations). Cela fait 2.000 en plus qu'en 2022.

Le prix du repas est facturé en interne à 6,5€.

Le coût de production d'un repas (denrée) est de 5,2€ auquel il faut ajouter le personnel nécessaire à la production. Il n'y a donc pas de bénéfice de la Cuisine sur cette fonction.

La facturation externe (c'est-à-dire les clients des repas à domicile) dépend du type de bénéficiaire mais les tarifs ont tous augmenté de 0,5€/repas (gain : 10.000€ pour la fonction SAD). Ils se situent entre 6,5€ et 9€.

La Crèche de Soignies

La quantité estimée de repas pour les grands et pour les petits est de 18.000 repas.

La facturation interne a été recalculée à 78.162€ (contre 74.124€) => gain 4.000€ en 2023. (12.000€ en 2024 année pleine). Les tarifs passent effectivement de 3,7€ à 4,00€ pour les petits et de 4,00 à 4,30€ pour les grands.

Le Service Résidentiel Général « Les Foyas »

Le tarif facturé en interne est de 3,06€. Cela correspond à 1 seul repas (pas de potage, ni dessert).

La quantité des repas s'élève à 2.100 repas prévus en 2023.

Clients externes - mesures de gestion pour la Cuisine

CPAS de Jurbise (7,60€ + suppléments)

La quantité de repas s'élève à 18.000 sur une année en moyenne.

Le coût de production d'un repas dépend du type de repas mais s'évalue à 5,2€+1€ de personnel, soit 6,2€.

Le bénéfice potentiel sur ces repas est de 1,46€/repas. Les suppléments de vaisselle unique correspondent à 0,69€.

CPAS de Silly (7,60€)

La quantité de repas s'élève à 14.000 sur une année en moyenne.

Le coût de production d'un repas dépend du type de repas mais s'évalue à 5,2€+1€ de personnel, soit 6,2€.

Le bénéfice potentiel sur ces repas est de 1,40€/repas.

Crèche BELAIR Ecaussinnes

La quantité de repas s'élève à 11.000 sur une année en moyenne.

- Prix petits => 4,43€ >> 4,00€ pour Soignies
- Prix grands => 4,88€ >> 4,30€ pour Soignies
- Desserts => 1,19€ >> 1,20€ pour Soignies

La différence avec le CPE s'explique par le coût de déplacement.

A ce stade de l'année, on peut estimer une recette supplémentaire à 52.756€ contre 45.000€ en budget initial 2023, soit un gain de plus de 7.500€.

La Tarentelle

La quantité de repas s'élève à 250 sur une année en moyenne (contre 584 en 2021).

- Prix petits => 3,244€
- Prix grands => 4,26€

Les Repas à Domicile de Seneffe (8€)

Depuis août 2023, nous livrons sur place au CPAS de Seneffe les repas à domicile au prix unitaire de 8€.

La recette estimée en 2023 est de 20.000€.

Nous avons estimé une quantité de 2.400 d'ici la fin décembre 2023.

ECOLES COMMUNALES ET LIBRES => uniformisation des tarifs après indexation du mois d'août

Ecoles Communales et Libres Fondamentales	Uniformisation au 1er novembre
maternelle	3,77€
primaire	4,98€
potage	1,71€
options	
dessert supplémentaire	1,17€
dessert bio	0,29€
portionnement individuel	0,72€

Ecoles communales



Ecoles du libre



TOTAL GENERAL DES REPAS PRODUITS PAR LA CUISINE DE MONONK

Le nombre de repas produits **par jour pour tous les clients est de 750 repas.**

Le nombre total sur une année en moyenne est de **210.000 repas**, soit 38.000 de plus qu'en 2020. En 2014, on tournait à 170 repas par jour et une moyenne annuelle de 93.000. (Sodexo facturait ces 170 repas/jour et ces 93.000 repas/an à plus de 900.000€ au CPAS de Soignies).

Conclusions

Il serait tout à fait possible de mettre la Cuisine Centrale à l'équilibre budgétaire chaque année. Il suffirait d'aller encore plus loin dans la facturation interne et limiter la qualité des repas, en choisissant des denrées alimentaires de base comme le *smartchoice* ou de type produit blanc... Nous pourrions continuer à augmenter les prix des partenaires externes qui sont déjà forts élevés.

Le choix a été d'imaginer un déficit acceptable pour la cuisine, les fonctions budgétaires internes et la **qualité des repas ainsi que leur variété** (2 choix de menus par jour avec possibilité d'ajustements + vocation sociale de la cuisine). Cette variété s'axe désormais vers des plats dits de « brasserie » pour répondre à une demande de nos clients (petits et grands). Ces menus seront plus simples dans leur conception tout en gardant la qualité gustative. A titre d'exemple, des boulettes sauce tomates ou de la saucisse purée compote sont proposés davantage dans le courant de l'année et selon les produits de saison.

Nous avons pu démontrer que le déficit majeur estimé au budget initial au niveau de la Cuisine Centrale pouvait se rattraper en grande partie par une **limitation de la masse salariale, une diminution du coût des denrées et aussi par une optimisation des recettes** en pratiquant une facturation interne cohérente et qui reflète la réalité mais aussi une facturation externe qui correspond mieux au prix actuel du marché.

Nous allons par ailleurs relancer un marché public pour les denrées alimentaires en précisant de nouvelles conditions au niveau de la qualité des services et la fiabilité sur les stocks et les dépannages. L'attribution pourrait se réaliser avec l'espoir d'une diminution des prix des denrées par rapport au marché 2022.

Il faut évoquer aussi la **question de la TVA en précisant les clients bénéficiaires** (exemptions au Code fiscal) et le service social que l'on rend de manière générale notamment par rapport au service social (repas de dépannage) ou au SAD mais aussi selon le type de personnel qui travaille en cuisine (niveaux barémiques très bas, articles 60, Maribel, IFAPME ...). Nous pouvons éviter de facturer cette TVA au client en justifiant dès lors le travail social complet prévu par la Cuisine Centrale. Ce travail social est aussi couplé à la possibilité pour les autorités communales de bénéficier quasi 24h/24, 7J/7 de la possibilité de faire appel à la Cuisine et même à la Résidence en urgence. Rappelons-nous de la fuite de gaz à Casteau, des besoins de la zone de police ou de secours en ravitaillement.

Il n'y a pas photo quant à l'intérêt de **travailler en auto-gestion**. Cela crée du travail en interne et local, la qualité est sans cesse renouvelée et les coûts sont moindres à la condition de bien les maîtriser. Ce qui est actuellement fait par la Direction Générale, des Finances et le Chef Gérant. Rappelons les années 2020 et 2021 où le COVID a occupé 100% de nos préoccupations. Et 2022-2023 où la crise nous a rattrapés ainsi que la cotisation de responsabilisation du CHR.

La trajectoire est actuellement en cours de maîtrise avec ce déficit que l'on doit considérer comme acceptable si l'on ne veut pas brader la qualité des repas et continuer à offrir un service au public le plus élargi possible (entité et hors entité) et permettre du recrutement social (ouvriers non qualifiés, collaborateurs article 60§7, IFAPME...).

LA DIRECTION DES RESSOURCES PATRIMONIALES

Service Technique

Concernant le personnel, le Service Technique avait 5 collaborateurs jusque fin septembre 2023. Un collaborateur ayant terminé son contrat article 60, l'équipe se compose de 4 collaborateurs article 60.

A ce jour, il y a également 3 personnes non-qualifiées, une personne qualifiée, un brigadier en chef, une stagiaire IFAPME pour une durée de 18 MOIS en secrétariat à mi-temps au Service Technique et à mi-temps au Service Finances depuis octobre 2023. Un électricien qualifié que nous partageons à mi-temps avec la ville depuis octobre 2023.

Il est à noter que depuis septembre 2023, le deuxième brigadier qui était en place au Service Technique, est maintenant en charge du Pôle Entretien de l'Institution.

Les 4 collaborateurs que nous accueillons nous demande un encadrement intensif (savoir-faire et savoir-être). Cet apport nous aide dans les tâches journalières ainsi que pour les travaux réalisés en interne. La coopération avec nos collègues de la Ville s'intensifie, des échanges ont eu lieu à plusieurs reprises lors de travaux ou d'interventions techniques. Les contacts sont réguliers avec les Responsables des Services Travaux de la Ville afin d'améliorer la synergie et la collaboration entre les équipes respectives.

Travaux réalisés en 2023

- Modernisation de la téléphonie, appels des chambres, accès internet de la MRS, 10 km de câble ont été installé par notre service afin d'équiper tous les locaux de la MRS en câblage UTP6. Le WI-FI dans les étages sera opérationnel pour la fin de cette année en collaboration avec le service informatique à toujours en cours.

- Nous continuons la maintenance des bâtiments, peinture des chambres des logements de transit, ILA, Chambres et salles de bain de la MRS.
- Nous continuerons en 2024 le démantèlement de la zone de la future crèche (ancienne conciergerie de la MRS).
- Nous continuons à réaliser dans tous les bâtiments les levées des infractions et remarques des installations électriques à toujours en cours.
- Coté économie d'énergie, le remplacement des éclairages actuels par du LED se fait petit à petit.
- Installation de l'air conditionné au 2ème étage de la MRS à réalisé en 2023

Prévisions budget extraordinaire 2023-2024

- Isolation du grenier du 324 GW et du grenier des Foyas à reporté en 2024
- Remplacement de la corniche de la façade avant des Foyas : +/- 14.000 € HTVA
- Aménagement du mobilier des chambres pour la MRS (voir 3 offres de prix)
- Remplacements des boilers ACV de la MRS : +/- 35.000 € HTVA
- Isolation du grenier du logement de transit 324 GW : 3.000 € HTVA
- Remplacement de la chaudière au Lombard : +/- 24.000 € HTVA

Les projets suivants seront reportés en 2025-2026

- Remplacement d'un chariot chauffant des repas à domiciles à en attente
- Aménagements des chambres à 4 lits de la MRS à en attente
- Remplacer la cuisine équipée aux Foyas à en attente

Service SIPPT

Cette fin d'année 2023, se termine encore avec d'excellents résultats en matière de sécurité et de Bien-être au travail ! Les différentes actions mises en place conformément au PST, (renforcer la sécurité et le bien-être au travail (point 0.0.4.)), portent leurs fruits !

L'accueil des nouveaux travailleurs continue avec une participation très active des groupes rencontrés chaque mois.

Nous récoltons les fruits d'une politique de prévention active et bien suivie par l'ensemble des travailleurs.

Nous continuerons dans ce sens pour l'amélioration continue du système de gestion dynamique des risques.

Les organismes des travailleurs, épuisés, tant physiquement que psychologiquement auront besoin de tout le soutien possible, dans cette nouvelle année, afin de trouver l'optimum du Bien-être au travail (notamment à la Résidence « Les Cayoteux » suite à l'audit de charge psychosociale).

Par des actions diverses, pas de l'écoute empathique, par des formations, par de la cohésion d'équipe pour des objectifs communs, jamais auparavant nous n'aurons ressenti si fort ce besoin, qui permet un juste équilibre entre droit et devoir sur le lieu de travail !

Certes, le Plan global et le Plan d'action annuel restent d'actualités, mais les priorités ont changé et ont dû s'adapter afin de permettre l'accomplissement de toutes les missions.

2024 verra la finalisation des mises en conformités incendie dans le volet compartimentage des bâtiments afin d'augmenter la sécurité passive conformément aux rapport émis par le Service Régional d'Incendie.

L'évolution constante des normes incendie implique d'avoir un budget spécifique, annuel, afin de pouvoir réaliser ces mises en conformité.

La législation concernant la sécurité des articles 60 sur leur lieu de mise à disposition a été modifiée récemment.

Des réunions de travail, avec les différents acteurs sont à réaliser afin de se conformer aux nouvelles Directives.

Une attention particulière continue au Service d'Aide à Domicile et à l'ensemble des travailleurs.

Des conditions de travail de plus en plus difficiles vu l'état de certains logements nécessite une nouvelle analyse de risques pour ces postes de travail.

Ceci afin que les travailleurs puissent accomplir leurs missions dans de bonnes conditions et ce, conformément aux normes du bien-être au travail.

Service Informatique

- L'informatique va faire un travail de fond afin de synergiser les équipes des services informatiques du CPAS et de la Ville. Et ce afin de faciliter le travail collaboratif et des achats de groupe. L'informatique va continuer le renouvellement du parc d'ordinateurs fixes pour les agents.
- De nouveaux besoins de mobilité et de télétravail sont apparus avec le Covid-19 en 2020/21. Le télétravail structurel ayant été pérennisé en 2021 et en 2022. Le service informatique va continuer ses efforts afin de faciliter la vie des télétravailleurs en 2024.
 - Un parc de PCs portables a été installé afin de permettre aux agents de travailler sur du matériel appartenant au CPAS quand ils sont chez eux. Ce parc été amélioré afin d'être optimum du point de vue du nombre de télétravailleurs simultanés. Le parc a été maintenu en 2023 et continuera de l'être en 2024.
 - Le Firewall fonctionne toujours aussi bien pour le télétravail. De nouvelles fonctionnalités vont être mises en place afin d'optimiser et faciliter l'accès à certains services sur internet selon les besoins de chaque type d'utilisateurs.

- Le serveur de machines virtuelles a été mis en place et fonctionne bien pour les utilisateurs possédant un ordinateur portable au quotidien.
- Un nouveau serveur Mail a été installé en 2021. Une nouvelle politique de boîtes mails individuelles a été installée. Son utilisation a été renforcée par des formations données aux agents. En 2024, ces formations continueront.
- En 2024, des formations diverses informatique seront données aux agents demandeurs.
- Un nouveau système de licences Office 365 a été mis en place en 2023 et il sera phasé pour tous les nouveaux ordinateurs. Cela permettra une uniformité des versions sur tout le parc. La gestion se fera comme pour les boîtes mails chez Microsoft.
- Les serveurs des ressources humaines et de la maison de repos (HomePlus, CarePlus et Télévic) vont être transférés vers les nouveaux serveurs, et seront mis à jour.
- En 2024, le réseau du CPAS (ainsi que celui de la ville) va être amélioré. En effet, les appareillages réseau commencent à dater (+/- 15ans) et arrivent à bout de souffle. Les appareillages réseau (Switches) vont à une vitesse de **100Mbps**. La norme actuelle est de **1000Mbps**. Cette augmentation des débits permettra plus de réactivité pour toutes les applications dépendant de la vitesse du réseau.
- Cette migration devrait se faire sur plusieurs années afin d'adapter le câblage, si nécessaire, dans certains bâtiments/locaux. Des demandes d'offres ont été lancées. Le projet d'amélioration devrait commencer en 2023 et continuera en 2024.
- En 2024 le changement des routeurs Fibre optique structurels devront être remplacés vu leur vétusté. Comme ce sont les appareils les plus importants car ils gèrent tout le réseau Ville et CPAS. Le remplacement des Routeurs Fibre est estimé à **60.000,00 € TVAC** à répartir entre la ville et le CPAS.
- En 2024, des modifications dans l'installation physique des serveurs vont être mises en place afin de diminuer le risque en cas d'inondations et de coupures électriques. En 2023, l'informatique et le service technique ont installé du nouveau câblage réseau dans toutes les chambres et locaux ou cela est nécessaire de la Maison de Repos afin d'améliorer l'informatique pour les années à venir. Ce câblage permettra d'apporter de nouveaux services aux Résidents. Ce projet devrait être finalisé en 2024. L'installation de switches et de téléphones digitaux vont devoir être installés, ainsi que les téléphones digitaux pour les résidents.
- Le remplacement d'une partie du parc d'ordinateurs plus anciens seront remplacés en 2024. 21 Machines seront commandées pour un total de **17.998,28 € TVAC**.
- Le changement du logiciel de téléphonie Ville/CPAS doit être réalisé en 2024 afin de pérenniser la téléphonie. Cette réinstallation du logiciel est estimée à **5.000,00 € TVAC**. Cette modification logicielle va entraîner le remplacement des téléphone Cisco 7905, 7911, 7912, 7940, 7960 par de nouveaux appareils.
 - Une estimation du remplacement de ceux-ci a été évaluée à :
 - 13 postes pour un total de **3.146, 00 € TVAC** pour le Quinquet,
 - 100 postes pour un total de **24.200, 00 € TVAC** pour les agents du CPAS,
 - 101 postes pour un total de **24.442, 00 € TVAC** pour les résidents de la MRS.
- En 2024, les photocopieurs ne seront plus supportés par Ricoh. Il faudra donc les remplacer. La décision de prendre des photocopieurs N/B en lieu et place des photocopieurs couleurs doit encore être prise. Un marché public est accessible pour cet achat.

LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'année 2023 est une année de stabilisation sur le volet purement administratif comme le démontre le tableau ci-dessous. Nous espérons qu'il en sera bientôt de même pour le service « salaires » encore englué dans des difficultés récurrentes du logiciel qui portent essentiellement sur le volet comptable des salaires. En effet, il semble que le partenariat que nous avons mis sur pied avec la collaboration d'autres CPAS et qui a permis de mandater un avocat commun, a fini par porter ses fruits car nous avons obtenu un accord avec la société SBIM. C'est une grande avancée qui permettrait à l'équipe de travailler enfin plus sereinement après des années de stress au moment du paiement des salaires, du moins si les promesses sont tenues ...

Nous avons pour objectifs pour 2023 :

- De mettre en place le logiciel de pointage. C'est chose faite, le logiciel tourne bien dans la plupart des services, ce qui permet à nos agents d'acquiescer plus d'autonomie dans la demande et la gestion de leurs congés. Un partenariat avec la cellule « fracture numérique » permet de mettre cet avantage à la portée de tous nos agents. Notre objectif 2024 sera d'étendre l'utilisation de celui-ci à l'ensemble des services de la maison de retraite.
- La dématérialisation des fiches de paie est également d'application. C'est encore un confort pour nos agents qui disposent à tout moment de la visualisation ou de l'impression de leur fiche de paie, fiche 281.10 et autres... Tout en permettant l'économie non négligeable du papier, de l'encre du photocopieur et des enveloppes ainsi qu'un gain de temps au niveau du service administratif.

Malgré les restrictions budgétaires qui ne nous permettent plus d'engager, nous faisons preuve de créativité pour rester un service dynamique au service des autres. L'Energie qui est déployée par notre cellule administrative dans l'accompagnement des stagiaires permet à terme un « retour sur investissement » ce qui assure une partie de la gestion administrative quotidienne. Le personnel plus expérimenté peu, de ce fait, mettre en œuvre de nouveaux projets.

C'est grâce à cela que nous avons mis en place :

- Une permanence au sein de la maison de retraite afin d'être plus accessible et de traiter toutes les questions qui portent sur les salaires et la RH ;
- Une formation sur le parrainage dispensée par une de nos collaboratrices à l'ensemble des services ;
- Une étroite collaboration entre le service du personnel et le secrétariat général qui permet notamment plus de fluidité dans la présence de personnel pendant les périodes de congés, une entraide selon les besoins mais également de tester en interne préalablement la mise en place de certains projets.

D'autres démarches sont également mises en place avec la contribution de la DRH sous forme de rencontres, d'entretiens de fonctionnement ou d'audits afin de désamorcer certaines difficultés rencontrées par les services. Ces échanges, plus fréquents ces dernières années, ont permis notamment d'identifier les causes de certains dysfonctionnements ou de remotiver par un retour au travail des agents en maladie de longue durée ou des agents en temps partiel médical.

Tableau

Missions	Nombre de dossiers gérés du 01/01/2022 au 31/12/2022	Total estimé 2023
Contrats	178	198
Délibérations Bureau Permanent	451	372
Délibérations Conseil de l'Action Sociale	155	180
Tous les documents sociaux (C4, mut, ...)	408	443
Certificats médicaux	1412	1250
Nouvelles entrées	90	86

Objectifs 2024

Profiter de cette période de stabilité pour relancer le plan de formation de tout le service ainsi que les formations d'expérimentations sur le logiciel comme proposé par la société SBIM. Ce sera une priorité car le service n'a plus suivi de formation depuis plusieurs années.

Nous relançons également notre politique de lutte contre l'absentéisme. Un entretien sur fond de bienveillance est réalisé par le Directeur afin d'identifier, au que faire se peut, si ces absences peuvent être liées à une démotivation de l'agent. S'en suit un courrier du service du personnel qui officialise le contrôle, le cas échéant.

En collaboration avec les différents services et de la conseillère juridique nous allons analyser la précarité de certains contrats afin de les pérenniser quand cela sera possible. Nous allons étudier de nouvelles formes de contrats qui pourraient aider à la réalisation de certains objectifs comme la diminution des heures supplémentaire à la Résidence.

Nous devons sans cesse nous réinventer car les besoins et les motivations du personnel ne sont plus les mêmes qu'il y a 10 ou 20 ans. La motivation salariale n'est plus le facteur déterminant, les agents ne transigent plus avec l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Le bien-être au travail sera d'avantage au cœur des préoccupations, avec pour défi de trouver le savant dosage entre règle et flexibilité pour garder la motivation de l'ensemble de notre personnel.

Avec l'évolution constante de l'environnement économique et social, la gestion [des ressources humaines](#) est devenue un enjeu de plus en plus important tant pour les entreprises privées que pour les institutions publiques. Il faut être en mesure d'anticiper et de s'adapter aux changements et aux nouvelles tendances et également de s'assurer que nos stratégies sont adaptées et efficaces pour répondre aux besoins tant de l'institution que des travailleurs.

Secrétariat Général

L'équipe du Secrétariat Général est composée de 2,25 ETP ; une petite équipe qui voit grand !

En 2023, le Secrétariat Général a continué sa mission administrative de « service support » au service des autres Services de l'Institution et au-delà... Une dynamique constructive de collaboration se pérennise entre le Secrétariat Général, la Direction des Ressources Humaines, la Direction des Ressources Patrimoniales et la Direction Générale. Citons notamment comme projets, l'accompagnement des stagiaires administratifs en commun au SG et à la DRH dans une démarche win-win, un travail ponctuel de coordination des archives de tous les Départements du CPAS et de l'élimination de celles-ci conformément au cadre légal par l'équipe du Secrétariat avec l'appui logistique du Service Technique (législation archives de l'Etat + art. 45, § 1, alinéa 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS).

Les missions du Secrétariat ont évolué ces dernières années pour tendre vers plus d'efficacité, une organisation optimale et une meilleure gestion de l'Administration.

Le Service a développé plus de polyvalence au sein de l'équipe et est le poumon de l'Institution en termes de communication, de protocole, de solidarité et de transversalité interservices. Son rôle est indispensable dans la réalisation des projets du Programme Stratégique Transversal (PST) du CPAS, dans l'intérêt de l'Institution sous bien des aspects, impulsion, coordination, support, centralisation des données tout en assurant les tâches quotidiennes toujours croissantes (cfr tableau ci-dessous sur la gestion des organes délibérants et du courrier entrant/sortant de tous les Services).

Depuis quelques mois, le Secrétariat Général met un point d'orgue à améliorer la communication ascendante et descendante au sein de l'Institution.

Quelques chiffres pour illustrer le quotidien du Secrétariat

Le Secrétariat général a coordonné la mise en œuvre des décisions prises par les organes délibérants du CPAS de Soignies en matière de :

agenda des séances – convocations – ordres du jour - compiler dossiers - correction délibérations – procès-verbaux - suites de ces instances - Tutelle spéciale d'approbation/Tutelle générale d'annulation – gestion des registres

Instances	2022	2023
Bureau Permanent – délibérations coordonnées	564 décisions	503 décisions (projection au 31/12)
Conseil de l'Action Sociale – délibérations coordonnées	329 décisions	327 décisions
Comité Spécial du Service Social	51 séances (10.533 décisions)	52 séances (décompte arrêté au 16/10/2023 : 7.526 décisions)
Comités de Direction et Comités de Direction commun Ville/CPAS	27	26
Courriers entrant traités via iA.Docs	3.700	4.000 (projection au 31/12)
Courrier sortant traités via iA.Docs	55	575 (projection au 31/12)

Depuis mars 2023, et dans une volonté d'optimisation et d'économie, les Secrétariats Ville/CPAS ont choisi conjointement de travailler en sous-traitance avec la société de timbrage extérieure Easypost conjointement avec la Ville de Soignies. Après un début de collaboration comportant quelques erreurs, la routine s'est installée et le travail fonctionne bien. Cependant, malgré les prévisions d'économies discutées avec la firme, les factures que nous recevons traduisent un autre état de fait. Une analyse détaillée est en cours.

D'autres projets de mutualisation sont en cours de développement avec l'appui des Services Informatiques Ville/CPAS, notamment le développement des plateformes Carbook, R-book et éventuellement Bikebook communes pour la Ville et le CPAS.

Objectifs 2024

- Intensifier et améliorer une bonne communication ascendante et descendante à l'échelle Institutionnelle. Un plan de communication sera développé en proposant plusieurs réseaux de communication adaptés afin de toucher toutes les générations de collègues et aussi les collègues ne disposant pas d'un ordinateur.
- Le projet des Secrétariats Décentralisés a évolué vers une recentralisation des ressources humaines en vue d'une plus grande solidarité vers les Services de l'Institution, notamment dans le cadre du projet de courrier sortant.
- L'équipe du Secrétariat développera davantage de formations pour répondre aux besoins des Secrétariats décentralisés. Des rencontres avec les Secrétariats décentralisés seront programmées trimestriellement pour redynamiser le travail administratif sur des thématiques transversales. Ces rencontres seront l'occasion d'être à l'écoute des Services, d'identifier et d'échanger sur d'éventuels difficultés administratives, sur des pistes de perfectionnement et de planifier des formations communes.

Conclusion

Malgré les restrictions budgétaires qui ne permettent plus de remplacer en cas d'absence, le Service fait preuve de solidarité et de créativité pour rester un service au service des autres en assurant la continuité des missions administratives quotidiennes.

Economat

1. Economat commun/synergie

Des réflexions ont été menées sur la mise en commun de la gestion des stocks et plus précisément celui de la bureautique. Actuellement ces réflexions sont toujours en cours.

2. Remaniement de la gestion des stocks en cours

L'équipe de l'Economat se compose de deux agents qui représentent 0,65 ETP au lieu d'une employée à Temps Plein. Nous avons uniformisé la liste des produits et réduit la proposition de ceux-ci à l'ensemble des différents services internes du C.P.A.S. Une globalisation des commandes chez les fournisseurs avec lesquels nous avons nos marchés publics.

3. Un réaménagement

Nous avons réorganisé les réserves en scindant la réserve des produits d'entretien de la Maison de Retraite et du POOL entretien CPAS.

Par contre nous avons ouvert la réserve des produits de soins avec celle des produits incontinence afin de gagner de la place.

4. Vu l'augmentation des prix, nous avons fait des recherches pour des produits similaires mais moins coûteux, plus écologiques, recyclables et durables dans le temps.

Exemple : Les petits sprays nettoyants ont été remplacés par des bidons de 5L qui coutent la moitié du prix.

Nous faisons une recherche de fiche technique afin d'encore mieux utiliser certains produits et ainsi pouvoir réduire le coût ou trouver d'autres alternatives.

5. Gestion des stocks

Comptage physique régulier et mise en forme de tableurs Excel pour la gestion administrative de ceux-ci.

De ce fait, nous pouvons passer des commandes plus ciblées et régulières.

6. Stocks COVID

Continuité de la gestion en fonction des normes AVIQ (3 mois). Continuité du respect des normes AVIQ dans la constitution d'un stock COVID. Nous avons reçu un don de masques FFP2 du surplus de la société NLMK en début d'année (5000 pièces).

7. Economies

Malgré une indexation galopante, des économies ont pu être réalisées dans plusieurs domaines. Pour l'incontinence, les produits d'entretien, etc. il s'agit de pas loin de 8000€ d'économies sur les différents articles budgétaires concernés. Quant au petit matériel de bureau, les agendas et plannings et le papier pour photocopieuse, en prenant en compte une commande à venir prochainement (estimation haute), les économies réalisées sur les différents articles concernées correspondraient à un peu plus de 3000€.

8. Matériel de bureau

La centralisation des commandes et du stock dans les locaux du Lombard est maintenant un fait acquis. Nous essayons de travailler au maximum à flux tendu afin de réduire les coûts. Les services envoient la liste de leurs besoins qui est vérifiée par nos soins afin de ne pas commander de matériel que nous aurions déjà.

9. Papier d'imprimante

Ce poste est l'un des plus « ardu » quant à la réalisation d'économies car les prix du papier à fait un bon de presque 100% depuis 2021 ! Le prix de la caisse passant de 12,15€ en 2021 à 23,3€ cette année.

Ceci revient à dire qu'il faudrait imprimer 2 fois moins qu'il y a deux ans, or si des efforts ont déjà bien été effectués (voir les graphiques fournis par les informaticiens l'an dernier au CODIR), réduire encore devient de plus en plus complexe.

Cependant, l'un des objectifs de l'Economat pour l'année 2024 sera de mener une enquête auprès des Départements sur leur consommation (leurs habitudes, les besoins réels légaux concernant certains documents obligatoires, etc.). La dématérialisation complète du courrier devrait apporter des solutions.

10. Objectifs 2024

Pour la Résidence « Les Cayoteux », il s'agit de trouver un système pour que les produits de soins journaliers soient gérés avec un fond de stock minimum afin d'éviter les stocks dormants. Stimuler également la solidarité entre les différents étages.

Pouvoir aller au-devant du personnel concerné afin d'optimiser au mieux les produits et les besoins pour un travail serein, ciblé, ce qui permettrait de faciliter la tâche du personnel soignant.

Nous aimerions continuer comme cette année à réduire les dépenses ou tout au moins à les stabiliser.

Conclusion

Les efforts entamés lors de la reprise en main de l'Economat Central en juin 2022 ont porté leurs premiers fruits et seront évidemment poursuivis afin de toujours optimiser le fonctionnement administratif et logistique de celui-ci.

Les procédures mises en place semblent donc bien fonctionner, mais elles seront bien sûr revues régulièrement pour une amélioration continue du service aux services.

De plus, et malgré une inflation toujours haute, des économies ont pu être réalisées sur l'ensemble des articles budgétaires gérés par l'équipe.

Nous entamons donc l'année 2024 avec une ambition de perfectionnement du fonctionnement mis en place depuis bientôt un an et demi et une volonté de toujours faire mieux.

CONCLUSION DU PRÉSIDENT

Aider, activer, accompagner, autonomiser, toute personne qui en exprime le besoin et la mener vers l'autonomie dont elle est capable.

Voilà en conclusion tout ce que vous venez de découvrir par la lecture de cette note de politique sociale.

Nos différents Services qui existent aujourd'hui poursuivent ce même objectif et pratiquent une analyse individualisée, au cas par cas, en fonction des besoins de chacun avec un souci d'utilité, de bienveillance et de justesse.

Conseils, guidance, insertion sociale et professionnelle, éducation, épanouissement social et culturel, bon usage de l'énergie et de son logement, lutte contre le sans abris, argent de poche, vieillissement, santé, endettement, alimentation, urgence, hygiène, place de l'enfant, accueil, bien-être, soutien à domicile, apprentissage...

Voilà le quotidien de notre Centre Public d'Action Sociale face à une société qui bouge, face à un monde qui change.

La question essentielle à se poser au sortir de cette lecture est la suivante :

« Comment intégrer des publics de plus en plus nombreux dans une société où les mécanismes conduisent un peu plus tous les jours à l'exclusion et dans laquelle les moyens manquent à la cause ? »

Gardons confiance dans notre Institution, gardons le sens du collectif qui nous caractérise en faisant preuve de créativité et d'opiniâtreté, continuons à jouer notre rôle pour aider, activer, accompagner et autonomiser le public auquel nous rendons service du premier au quatrième âge sans aucune discrimination. Nous annonçons depuis plusieurs années les difficultés financières auxquelles nous sommes confrontés aujourd'hui, mais avec une gestion rigoureuse, avec l'aide de la Ville de Soignies et du Plan Oxygène de la Région wallonne, nous y faisons face !

Il s'agit tout simplement, au-delà des humeurs et des chiffres, d'intégrer dans toutes nos réflexions et décisions un humanisme bienveillant.

Monsieur le Conseiller BISET quitte la séance.

2. DT1 - DIRECTION GENERALE - ADOPTION DU RAPPORT SUR L'ENSEMBLE DES SYNERGIES EXISTANTES ET A DEVELOPPER

Madame la Bourgmestre F. WINCKEL, Présidente de l'assemblée :

Le Conseil communal de la Ville de Soignies et le Conseil de l'action sociale sont invités à approuver ce mercredi 22 novembre 2023 le projet de rapport sur l'ensemble des synergies existantes et à développer entre la Ville de Soignies et son CPAS.

Ce rapport, rédigé conjointement par les directeurs généraux et financiers des deux institutions, met en exergue l'ensemble des synergies et des économies d'échelle entre la Ville de Soignies et son CPAS. Cela afin de garantir une bonne gestion tant administrative que financière.

Ce rapport reprend les synergies réalisées, en cours et projetées pour les années à venir.

La Ville de Soignies et son CPAS ont mis en place de nouvelles synergies opérationnelles au cours de l'année 2023, dont les principales sont les suivantes:

- *La collaboration dans le domaine de l'informatique ;*
- *L'engagement d'un électricien en commun ;*
- *La gestion de crise et la solidarité internationale.*

Vu l'article L1122-11 du Code de la Démocratie locale et de la décentralisation qui instaure les séances conjointes des organes législatifs locaux que sont le Conseil communal et le Conseil de l'action sociale ;

Vu l'Arrêté du Gouvernement wallon du 28 mars 2019 fixant le canevas du rapport annuel sur les synergies en exécution de l'article L1122-11 alinéa 7 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation ;

Vu le projet de rapport sur l'ensemble des synergies existantes et à développer entre la ville et le centre public d'action locale rédigé conjointement par Messieurs O. MAILLET, directeur général de Ville et C. MARIN, directeur général du CPAS ;

Considérant que ce rapport porte également sur les économies d'échelle et les suppressions des doubles emplois ou chevauchements entre la Ville et son CPAS ;

Vu l'avis positif des comités de direction respectifs réunis en comité de direction commun le 10 novembre 2023 ;

Vu l'avis positif du Comité de concertation Ville-CPAS du 21 novembre 2023 exempt de toute remarque ;

Entendu Madame la Bourgmestre et Monsieur le Président du CPAS ;

Pour ces motifs,

Après délibération ,

DECIDE, à l'unanimité :

Article premier : de prendre connaissance du projet de rapport élaboré par les directeurs généraux.

Article 2 : d'adopter le rapport relatif aux synergies et repris en annexe.

Article 3 : de le soumettre à leurs instances respectives pour approbation.

Article dernier ; La présente décision est transmise pour suite :

- à Monsieur Olivier MAILLET, Directeur général de la Ville de SOIGNIES
- à Monsieur Christophe MARIN, Directeur du CPAS
- à Madame Isabelle MORIAU, Directrice financière de la Ville de SOIGNIES
- à Madame Emmanuelle NEMERY, Directrice financière du CPAS.

3. DT1 - DIRECTION GENERALE - CONVENTION - CADRE DE PARTENARIAT ENTRE LA VILLE ET LE CPAS EN VUE DE REALISER EN COMMUN DES PRESTATIONS DE SUPPORTS - VOTE

Afin d'accroître et d'améliorer le service public à la population sonégienne, des synergies permettent aux acteurs locaux de mutualiser leur ressources.

La ville de Soignies et son CPAS oeuvrent sur le même territoire dans un objectif commun de répondre aux besoins des citoyens, chacune avec leurs propres missions.

Dans la mise sur pied des synergies entre les deux institutions, une convention cadre de partenariat a été élaborée afin de réaliser en commun des prestations de supports.

Les objectifs de ces partenariats sont multiples:

1. Améliorer la qualité des services en partageant les compétences et les connaissances des différents services ;
2. Réduire, dans la mesure des possibilités, les coûts en mutualisant les ressources et les services afin de réaliser des économies d'échelle en évitant les duplications de services, en partageant les infrastructures, en réduisant les effectifs et en optimisant les achats ;
3. Renforcer la cohérence et l'efficacité en travaillant ensemble, les deux institutions peuvent établir des processus de travail uniformes et rationaliser les services ;
4. Favoriser la collaboration et la communication en créant une culture de collaboration et de communication entre les deux institutions qui permette d'établir des liens solides entre les différents services pour mieux répondre aux besoins des citoyens.

Par ce biais, la Ville de Soignies et son CPAS vont utiliser cette convention cadre de partenariat afin de l'appliquer pour deux conventions particulières l'une en vue de créer un pôle commun en charge du développement et de la sécurité informatique et l'autre en vue de procéder à l'engagement d'un ouvrier qualifié en électricité.

Les Conseils respectifs doivent valider ces deux conventions de partenariat.

La Bourgmestre de Soignies et le Président du CPAS de Soignies se réjouissent de la concrétisation de ces premières conventions de synergie entre les deux institutions. Les synergies permettront d'accroître l'efficacité des services rendus par ces deux institutions publiques sonégiennes.

Encore un grand merci pour ce travail considérable.

Madame la Conseillère Sonia DEPAS

"Le Groupe ensemble s'associe à vos remerciements."

Monsieur Hubert DUBOIS, Président du CPAS

"Je suis très heureux d'une chose c'est que nous sortons d'une période "bricolée" à une période "institutionnalisée". Les collaborations existent depuis 10 ans sur les chartes graphiques IMIO informatique, travaux, patrimoine, le service GRH sur les chèques-repas, le règlement de travail, les CODIR communs, les marchés publics mais tout ça se faisait quelque part à la bonne franquette et la décision que nous prenons aujourd'hui est une décision plus institutionnalisée, nous coulons par ces conventions-cadres dans le béton cette volonté de collaborer, de réfléchir ensemble au meilleur service à rendre sur le territoire sonégien."

Madame la Bourgmestre F. WINCKEL, Présidente de l'assemblée :

"Y-a-t-il d'autres demandes d'intervention ?

Peut-on voter sur ces quatre points en même temps ?

Oui, merci !

Encore un énorme merci pour ce travail réalisé, vous aussi, les conseillers de l'Action Sociale, un travail de l'ombre mais qui demande énormément de temps."

Vu l'article L1512-1/1 alinéa 2 du CLDL relatif à la conclusion et la réalisation de synergies entre la Ville et le CPAS ;

Considérant que le programme stratégique transversal tel que visé à l'article L1123-27§2 prévoit le rassemblement et l'unification de services support afin d'accroître le niveau de performance et d'efficacité des services rendus tant par la Ville que le CPAS ;

Considérant que la ville et le CPAS partagent le même territoire d'action, œuvrent pour la même population et consacrent ensemble les ressources disponibles pour répondre aux besoins des mêmes citoyens. Ce sont deux structures publiques complémentaires qui exercent des compétences propres en réponse aux missions qui leurs sont confiées par la Loi et dictées par l'intérêt général. Les synergies permettent aux acteurs locaux de mutualiser leurs ressources afin d'accroître et d'améliorer le service public ;

Attendu le cadre légal régissant les synergies entre une commune et un CPAS a fait l'objet d'une modification en 2018. En effet, la circulaire budgétaire 2018 relative à l'élaboration des budgets des communes de la Région wallonne annonçait la volonté du Ministre d'œuvrer à la recherche de synergies entre la commune et ses entités consolidées, dont le CPAS. Le contexte des finances des pouvoirs locaux rend les synergies des services supports entre la commune et ses entités consolidées plus nécessaires que jamais. Le Gouvernement envisage d'encadrer et renforcer ces synergies afin que les services rendus aux citoyens soient plus efficaces et que des économies d'échelle puissent être réalisées. C'est dans ce contexte de volonté d'encadrement que deux décrets, datés du 19 juillet 2018, ont intégré le renforcement des synergies dans le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation (CDLD) d'une part, et dans la loi organique du 8 juillet 1976 des CPAS d'autre part. L'objectif de ces décrets est d'inciter au développement des synergies entre communes et CPAS sur une base volontaire. Désormais, l'article L1512-1/1, alinéa 2 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation tel que modifié par le décret du 19 juillet 2018, dispose que : La commune conclut des conventions avec le centre public d'action sociale ressortissant de son territoire afin de déléguer en tout ou partie ou de réaliser en commun des prestations de support indispensables à l'exécution de ses missions. La commune et le centre public d'action sociale peuvent rassembler ou unifier leurs services de support. Le rassemblement ou l'unification de services de support est inscrit dans le programme stratégique transversal visé à l'article L1123-27 §2 ;

Considérant que les mêmes dispositions ont été intégrées dans l'article 26quater de la loi organique du 8 juillet 1976, inséré par le décret du 19 juillet 2018 précisant que « *le CPAS conclut des conventions avec la commune afin de déléguer en tout ou partie ou de réaliser en commun des prestations de support indispensables à l'exécution de ses missions. La commune et le centre public d'action sociale peuvent rassembler ou unifier leurs services de support. Le rassemblement ou l'unification de services de support est inscrit dans le programme stratégique transversal visé à l'article 27ter.* » En outre, dans la partie 1ère, livre V, titre 1er, chapitre II du même code, est insérée par le décret du 19 juillet 2018 une section 1ère/1 intitulée « Conventions entre la commune et le centre public d'action sociale ressortissant de son territoire ». L'article 26 bis de la Loi organique reprend cette disposition : « *Une synergie entre la commune et le centre public d'action sociale est une volonté commune et partagée de gérer ou réaliser un service, une action, un projet ou une mission ensemble ou encore de confier à une des institutions locales la réalisation ou la gestion d'un service, d'une action, d'un projet ou d'une mission en vue d'opérer des économies d'échelles, d'accroître l'efficacité organisationnelle et de viser l'efficacité du service public en respect des missions et de l'autonomie de chacun et sans préjudice des articles 41, alinéa 1er, et 162, alinéa 2, 2°, de la Constitution.* » ;

Attendu que dans le cadre des synergies visées à l'alinéa 1er, la commune et le CPAS peuvent donc conclure des conventions entre eux afin de déléguer en tout ou partie ou de réaliser en commun des prestations de support indispensables à l'exécution de ses missions. La commune et le centre public d'action sociale peuvent rassembler ou unifier leurs services de support. Le rassemblement ou l'unification de services de support est inscrit dans le programme stratégique transversal visé à l'article L1123-27, par. 2 ou 26 ter de la Loi organique ;

Considérant que la dite-convention contient, au minimum, les éléments suivants :

- l'objet de la convention et le mode d'organisation (mode délégué ou mode coopératif);
- la durée de la convention et les modalités de reconduction;
- le personnel affecté à la synergie ainsi que l'autorité administrative de laquelle il dépend en cas de mode coopératif;
- le responsable hiérarchique qui, en cas de mode coopératif, doit être membre du personnel des deux administrations ou affecté par mise à disposition conformément aux dispositions de l'article 144bis de la Nouvelle Loi Communale ou en application de l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;

- le mode de financement, le cas échéant, ainsi que la fonction budgétaire (code fonctionnel) à laquelle les crédits de dépenses et de recettes seront inscrits au budget du CPAS ;
- les moyens matériels éventuels consacrés à la synergie;
- les modalités de suivi et d'évaluation de la convention.

Considérant que les services de support regroupent l'ensemble des prestations internes qui contribuent indirectement à la mission première de l'administration publique et qui sont nécessaires à la réalisation des missions et objectifs. Ils sont constitués principalement des services achats, ressources humaines, maintenance et informatique ;

Attendu que la réalisation de prestations de support est établie soit à titre gratuit soit en coopération horizontale non institutionnalisée conformément à l'article 31 de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics ;

Considérant que la volonté est de mettre en commun un maximum de compétences humaines et techniques en matière de services supports afin d'optimiser l'efficacité et l'efficience du fonctionnement des deux administrations .

Considérant que es objectifs poursuivis sont de 4 ordres :

1. Améliorer la qualité des services en partageant les compétences et les connaissances des différents services
1. Réduire, dans la mesure des possibilités, les coûts en mutualisant les ressources et les services afin de réaliser des économies d'échelle en évitant les duplications de services, en partageant les infrastructures, en réduisant les effectifs et en optimisant les achats.
2. Renforcer la cohérence et l'efficacité en travaillant ensemble, les deux institutions peuvent établir des processus de travail uniformes et rationaliser les services
3. Favoriser la collaboration et la communication en créant une culture de collaboration et de communication entre les deux institutions qui permette d'établir des liens solides entre les différents services pour mieux répondre aux besoins des citoyens.

Considérant que pour atteindre ces objectifs d'efficacité, via des conventions particulières et adaptées de collaboration, la Ville et le CPAS envisagent de procéder soit au rassemblement et l'unification, en tout ou en partie de services, soit à des partenariats via des conventions particulières de collaboration dont les matières sont, notamment, les suivantes :

- IT (technologique de l'information) : Equipements, outils de gestion, système d'exploitation et sécurisation
- SIPPT : Service interne pour la prévention et la protection des travailleurs
- Economat administratif
- Patrimoine & Entretien des bâtiments et des espaces verts
- Communication externe et interne
- Marchés publics

Vu le projet convention conjointement rédigé par les deux directions générales des deux institutions après y avoir associé les services "support" concernés des deux institutions ;

Sur proposition du Collège communal ;

Après avoir entendu Madame La Bourgmestre et Monsieur le Président du CPAS ;

DECIDE, à l'unanimité :

Article premier : d'adopter la convention générale de partenariat entre la Ville et le CPAS suivante :

ENTRE :

La Ville de Soignies, représentée par son Collège communal en les personnes de sa Bourgmestre, Madame Fabienne WINCKEL, et son Directeur général, Monsieur Olivier MAILLET, dont les bureaux sont sis Place Verte, 32 à 7060 SOIGNIES.

Ci-après dénommée « la Ville ».

ET

Le Centre Public d'Action Sociale, représenté par son Président, Monsieur Hubert DUBOIS et son Directeur général, Monsieur Christophe MARIN, dont les bureaux sont sis 4 Rue du Lombard à 7060 SOIGNIES, faisant suite à une délibération du Conseil de l'action sociale du 26 janvier 2021 ;

Ci-après « le CPAS ».

1/ Préambule, contexte et évolution du cadre légal

La ville et le CPAS partagent le même territoire d'action, œuvrent pour la même population et consacrent ensemble les ressources disponibles pour répondre aux besoins des mêmes citoyens. Ce sont deux structures

publiques complémentaires qui exercent des compétences propres en réponse aux missions qui leur sont confiées par la Loi et dictées par l'intérêt général. Les synergies permettent aux acteurs locaux de mutualiser leurs ressources afin d'accroître et d'améliorer le service public.

Le cadre légal régissant les synergies entre une commune et un CPAS a fait l'objet d'une modification en 2018. En effet, la circulaire budgétaire 2018 relative à l'élaboration des budgets des communes de la Région wallonne annonçait la volonté du Ministre d'œuvrer à la recherche de synergies entre la commune et ses entités consolidées, dont le CPAS. Le contexte des finances des pouvoirs locaux rend les synergies des services supports entre la commune et ses entités consolidées plus nécessaires que jamais. Le Gouvernement envisage d'encadrer et renforcer ces synergies afin que les services rendus aux citoyens soient plus efficaces et que des économies d'échelle puissent être réalisées. C'est dans ce contexte de volonté d'encadrement que deux décrets, datés du 19 juillet 2018, ont intégré le renforcement des synergies dans le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation (CDLD) d'une part, et dans la loi organique du 8 juillet 1976 des CPAS d'autre part. L'objectif de ces décrets est d'inciter au développement des synergies entre communes et CPAS sur une base volontaire. Désormais, l'article L1512-1/1, alinéa 2 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation tel que modifié par le décret du 19 juillet 2018, dispose que : La commune conclut des conventions avec le centre public d'action sociale ressortissant de son territoire afin de déléguer en tout ou partie ou de réaliser en commun des prestations de support indispensables à l'exécution de ses missions. La commune et le centre public d'action sociale peuvent rassembler ou unifier leurs services de support. Le rassemblement ou l'unification de services de support est inscrit dans le programme stratégique transversal visé à l'article L1123-27 §2.

Les mêmes dispositions ont été intégrées dans l'article 26quater de la loi organique du 8 juillet 1976, inséré par le décret du 19 juillet 2018 précisant que « *le CPAS conclut des conventions avec la commune afin de déléguer en tout ou partie ou de réaliser en commun des prestations de support indispensables à l'exécution de ses missions. La commune et le centre public d'action sociale peuvent rassembler ou unifier leurs services de support. Le rassemblement ou l'unification de services de support est inscrit dans le programme stratégique transversal visé à l'article 27ter.* »

En outre, dans la partie 1ère, livre V, titre 1er, chapitre II du même code, est insérée par le décret du 19 juillet 2018 une section 1ère/1 intitulée « Conventions entre la commune et le centre public d'action sociale ressortissant de son territoire ». L'article 26 bis de la Loi organique reprend cette disposition : « *Une synergie entre la commune et le centre public d'action sociale est une volonté commune et partagée de gérer ou réaliser un service, une action, un projet ou une mission ensemble ou encore de confier à une des institutions locales la réalisation ou la gestion d'un service, d'une action, d'un projet ou d'une mission en vue d'opérer des économies d'échelles, d'accroître l'efficacité organisationnelle et de viser l'efficience du service public en respect des missions et de l'autonomie de chacun et sans préjudice des articles 41, alinéa 1er, et 162, alinéa 2, 2°, de la Constitution.* »

Dans le cadre des synergies visées à l'alinéa 1er, la commune et le CPAS peuvent donc conclure des conventions entre eux afin de déléguer en tout ou partie ou de réaliser en commun des prestations de support indispensables à l'exécution de ses missions. La commune et le centre public d'action sociale peuvent rassembler ou unifier leurs services de support. Le rassemblement ou l'unification de services de support est inscrit dans le programme stratégique transversal visé à l'article L1123-27, par. 2 ou 26 ter de la Loi organique.

La convention contient, au minimum, les éléments suivants :

- l'objet de la convention et le mode d'organisation (mode déléguatif ou mode coopératif);
- la durée de la convention et les modalités de reconduction;
- le personnel affecté à la synergie ainsi que l'autorité administrative de laquelle il dépend en cas de mode coopératif;
- le responsable hiérarchique qui, en cas de mode coopératif, doit être membre du personnel des deux administrations ou affecté par mise à disposition conformément aux dispositions de l'article 144bis de la Nouvelle Loi Communale ou en application de l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;
- le mode de financement, le cas échéant, ainsi que la fonction budgétaire (code fonctionnel) à laquelle les crédits de dépenses et de recettes seront inscrits;
- les moyens matériels éventuels consacrés à la synergie;
- les modalités de suivi et d'évaluation de la convention.

Les services de support regroupent l'ensemble des prestations internes qui contribuent indirectement à la mission première de l'administration publique et qui sont nécessaires à la réalisation des missions et objectifs. Ils sont constitués principalement des services achats, ressources humaines, maintenance et informatique.

La réalisation de prestations de support est établie soit à titre gratuit soit en coopération horizontale non institutionnalisée conformément à l'article 31 de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics.

2/ Objectifs

La volonté est de mettre en commun un maximum de compétences humaines et techniques en matière de services supports afin d'optimiser l'efficacité et l'efficience du fonctionnement des deux administrations.

Les objectifs sont de 4 ordres :

- Améliorer la qualité des services en partageant les compétences et les connaissances des différents services
- Réduire, dans la mesure des possibilités, les coûts en mutualisant les ressources et les services afin de réaliser des économies d'échelle en évitant les duplications de services, en partageant les infrastructures, en réduisant les effectifs et en optimisant les achats.
- Renforcer la cohérence et l'efficacité en travaillant ensemble, les deux institutions peuvent établir des processus de travail uniformes et rationaliser les services
- Favoriser la collaboration et la communication en créant une culture de collaboration et de communication entre les deux institutions qui permette d'établir des liens solides entre les différents services pour mieux répondre aux besoins des citoyens.

3/ Processus

Pour atteindre ces objectifs d'efficacité, via des conventions particulières et adaptées de collaboration, la Ville et le CPAS procèdent soit au rassemblement et l'unification, en tout ou en partie de services, soit à des partenariats via des conventions particulières de collaboration dont les matières sont, notamment, les suivantes :

- IT (technologique de l'information) : Equipements, outils de gestion, système d'exploitation et sécurisation
- SIPPT : Service interne pour la prévention et la protection des travailleurs
- Economat administratif
- Patrimoine & Entretien des bâtiments et des espaces verts
- Communication externe et interne
- Marchés publics

4/ Convention de partenariat entre la Ville de Soignies et le CPAS de la Ville de Soignies

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er : Par une volonté commune et partagée et en conformité avec l'objectif stratégique visant à optimiser davantage l'efficacité et l'efficience du fonctionnement de leur administration, la Ville et le CPAS procèdent au rassemblement et l'unification, en tout ou en partie, sous un mode de gestion collaboratif, des services supports des deux institutions en charge des matières suivantes, notamment :

- IT (technologique de l'information) : Equipements, outils de gestion, système d'exploitation et sécurisation
- Economat administratif
- Patrimoine & Entretien des bâtiments et des espaces verts

Ces services sont dits synergisés

Article 2 : Par une volonté commune et partagée et en conformité avec l'objectif stratégique visant à optimiser davantage l'efficacité et l'efficience du fonctionnement de leur administration, la Ville et le CPAS procèdent à une collaboration sous forme de partenariat et de mise en commun des connaissances et savoir-faire, chaque entité gardant son autonomie, des services supports des deux institutions en charge des matières suivantes :

- SIPPT : Service interne pour la prévention et la protection des travailleurs
- Communication externe et interne
- Marchés publics

Ces services sont dits à compétence partagée, c'est-à-dire que chaque agent travaille pour le compte de son institution propre mais collabore avec l'autre dans les limites de ses possibilités légales et techniques sous la direction des Directions générales respectives des deux institutions.

Article 3 : La mise en commun des prestations de support s'effectue selon un mode d'organisation coopératif et implique pour chaque entité l'affectation des ressources humaines et matérielles nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Article 4 : Les services synergisés définissent les missions qui sont afférentes à chaque entité et clarifient le cas échéant la situation des travailleurs par l'intermédiaire de convention particulière.

L'ensemble des membres de la ligne hiérarchique des services synergisés est mis à disposition à temps partiel au profit de l'entité qui ne l'a pas engagé, en vertu des dispositions de l'article 144bis de la Nouvelle Loi Communale ou en application des articles 32 et suivants de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Au sein des services synergisés, tout le personnel peut être amené à effectuer des missions au profit de l'une ou de l'autre entité. Ledit personnel est également mis à disposition à temps partiel lorsqu'il traite des données à caractère personnel de l'autre entité. Il exerce ses missions sous l'autorité hiérarchique unique ou de la hiérarchie normale du service pour la synergie en matière de procédure et au profit de l'entité pour laquelle il les effectue.

Il ne pourra être fixé dans le travail d'autre priorité que celle nécessaire au bon fonctionnement des services et au bon accomplissement des missions exercées quelle que soit l'entité demanderesse.

Article 5 : Chaque entité conserve, dans le cadre de ces services synergisés, la maîtrise du traitement de ses données et ne les délègue pas à l'autre entité.

Chaque entité est responsable de la légalité de ses traitements, de leur mise en œuvre et des obligations qui s'y rapportent.

Article 6 : Il est procédé à l'évaluation permanente et continue de la présente convention dans le cadre des réunions régulières entre les Directions générales de la Ville et du CPAS, ainsi qu'à une évaluation annuelle formalisée dans le cadre du rapport annuel sur l'ensemble des synergies existantes et à développer entre la Ville et le CPAS.

Article 7 : La présente convention est valable pour la durée de la présente législature communale et est reconduite tacitement à échéance, à chaque fois pour la durée de la législature suivante, sous réserve des dispositions du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation et de la Loi organique des CPAS et sans préjudice des compétences respectives des organes de chaque entité.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois.

La présente convention a été présentée en Conseil commun en sa séance du 22 novembre 2023 et approuvée par le Conseil communal de la Ville à cette même date et de celui du CPAS en date du 27 novembre 2023.

Les parties concernées déclarent avoir reçu un exemplaire de la présente convention et ses annexes.

Article dernier : de transmettre la présente décision à la DT1 - Direction générale de la Ville de Soignies et à la Direction générale du CPAS pour suite et mise en œuvre.

4. DT1 - DIRECTION GENERALE - CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LA VILLE ET LE CPAS EN VUE DE CREER UN PÔLE COMMUN EN CHARGE DU DEVELOPPEMENT ET DE LA SECURITE INFORMATIQUE - VOTE

Vu l'article L1512-1/1 alinéa 2 du CLLD relatif à la conclusion et la réalisation de synergies entre la Ville et le CPAS ;

Considérant que le programme stratégique transversal tel que visé à l'article L1123-27§2 prévoit le rassemblement et l'unification de services support afin d'accroître le niveau de performance et d'efficacité des services rendus tant par la Ville que le CPAS ;

Considérant que la ville et le CPAS partagent le même territoire d'action, œuvrent pour la même population et consacrent ensemble les ressources disponibles pour répondre aux besoins des mêmes citoyens. Ce sont deux structures publiques complémentaires qui exercent des compétences propres en réponse aux missions qui leurs sont confiées par la Loi et dictées par l'intérêt général. Les synergies permettent aux acteurs locaux de mutualiser leurs ressources afin d'accroître et d'améliorer le service public ;

Attendu le cadre légal régissant les synergies entre une commune et un CPAS a fait l'objet d'une modification en 2018. En effet, la circulaire budgétaire 2018 relative à l'élaboration des budgets des communes de la Région wallonne annonçait la volonté du Ministre d'œuvrer à la recherche de synergies entre la commune et ses entités consolidées, dont le CPAS. Le contexte des finances des pouvoirs locaux rend les synergies des services supports entre la commune et ses entités consolidées plus nécessaires que jamais. Le Gouvernement envisage d'encadrer et renforcer ces synergies afin que les services rendus aux citoyens soient plus efficaces et que des économies d'échelle puissent être réalisées. C'est dans ce contexte de volonté d'encadrement que deux décrets, datés du 19 juillet 2018, ont intégré le renforcement des synergies dans le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation (CDLD) d'une part, et dans la loi organique du 8 juillet 1976 des CPAS d'autre part. L'objectif de ces décrets est d'inciter au développement des synergies entre communes et CPAS sur une base volontaire. Désormais, l'article L1512-1/1, alinéa 2 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation tel que modifié par le décret du 19 juillet 2018, dispose que : La commune conclut des conventions avec le centre public d'action sociale ressortissant de son territoire afin de déléguer en tout ou partie ou de réaliser en commun des prestations de support indispensables à l'exécution de ses missions. La commune et le centre public d'action sociale peuvent rassembler ou unifier leurs services de support. Le rassemblement ou l'unification de services de support est inscrit dans le programme stratégique transversal visé à l'article L1123-27 §2 ;

Considérant que les mêmes dispositions ont été intégrées dans l'article 26quater de la loi organique du 8 juillet 1976, inséré par le décret du 19 juillet 2018 précisant que « *le CPAS conclut des conventions avec la commune afin de déléguer en tout ou partie ou de réaliser en commun des prestations de support indispensables à l'exécution de ses missions. La commune et le centre public d'action sociale peuvent rassembler ou unifier leurs services de support. Le rassemblement ou l'unification de services de support est inscrit dans le programme stratégique transversal visé à l'article 27ter.* » En outre, dans la partie 1ère, livre V, titre 1er, chapitre II du même code, est insérée par le décret du 19 juillet 2018 une section 1ère/1 intitulée « Conventions entre la commune et le centre public d'action sociale ressortissant de son territoire ». L'article 26 bis de la Loi organique reprend cette disposition : « *Une synergie entre la commune et le centre public d'action sociale est une volonté commune et partagée de gérer ou réaliser un service, une action, un projet ou une mission ensemble ou encore de confier à une des institutions locales la réalisation ou la gestion d'un service, d'une action, d'un projet ou d'une mission en vue d'opérer des économies d'échelles, d'accroître l'efficacité organisationnelle et de viser l'efficacité du service public en respect des missions et de l'autonomie de chacun et sans préjudice des articles 41, alinéa 1er, et 162, alinéa 2, °, de la Constitution.* » ;

Attendu que dans le cadre des synergies visées à l'alinéa 1er, la commune et le CPAS peuvent donc conclure des conventions entre eux afin de déléguer en tout ou partie ou de réaliser en commun des prestations de support indispensables à l'exécution de ses missions. La commune et le centre public d'action sociale peuvent rassembler ou unifier leurs services de support. Le rassemblement ou l'unification de services de support est inscrit dans le programme stratégique transversal visé à l'article L1123-27, par. 2 ou 26 ter de la Loi organique ;

Considérant que la dite-convention contient, au minimum, les éléments suivants :

- l'objet de la convention et le mode d'organisation (mode délégatif ou mode coopératif);
- la durée de la convention et les modalités de reconduction;
- le personnel affecté à la synergie ainsi que l'autorité administrative de laquelle il dépend en cas de mode coopératif;
- le responsable hiérarchique qui, en cas de mode coopératif, doit être membre du personnel des deux administrations ou affecté par mise à disposition conformément aux dispositions de l'article 144bis de la Nouvelle Loi Communale ou en application de l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;
- le mode de financement, le cas échéant, ainsi que la fonction budgétaire (code fonctionnel) à laquelle les crédits de dépenses et de recettes seront inscrits au budget du CPAS ;
- les moyens matériels éventuels consacrés à la synergie;
- les modalités de suivi et d'évaluation de la convention.
- L'élaboration d'une projection budgétaire pluriannuelle tenant compte des dépenses de personnel, de fonctionnement et de dette générées par l'extension de la crèche et des subsides potentiels ;

Considérant que les services de support regroupent l'ensemble des prestations internes qui contribuent indirectement à la mission première de l'administration publique et qui sont nécessaires à la réalisation des missions et objectifs. Ils sont constitués principalement des services achats, ressources humaines, maintenance et informatique ;

Attendu que la réalisation de prestations de support est établie soit à titre gratuit soit en coopération horizontale non institutionnalisée conformément à l'article 31 de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics ;

Considérant que l'objectif est de mettre à disposition les ressources humaines et techniques existantes au sein des deux institutions afin d'une part de garantir la poursuite du développement informatique interne et externe de l'ensemble des services et d'autre part de garantir un niveau satisfaisant de sécurité.

Attendu que dans ce cadre, les deux institutions entendent créer une synergie spécifique visant à associer leurs compétences techniques et administratives sur base de l'article L1512-1/1 du CDLD et de l'article 27 quater de la loi organique officialiser cette association momentanée au travers d'une convention de partenariat, sur le mode coopératif.

Considérant que les deux institutions disposent chacune des deux agents de niveau et de compétence différents et complémentaires en matière de développement et de gestion du réseau informatique. Le réseau informatique est commun en partie et de nombreux connexions techniques existent déjà, dont notamment des outils de sauvegarde des données, d'autres doivent être envisagées. Le réseau de téléphonie est également commun. De plus, chacune a fait réaliser un audit qui a mis en évidence des failles et difficultés dont notamment le niveau de sécurité.

Attendu que le projet de convention vise donc à créer un pôle informatique composé de 4 agents dont la responsabilité sera la gestion et le développement de l'IT (technologie de l'information) soit l'équipement, les outils de gestion, les systèmes d'exploitation et la sécurisation des deux réseaux informatiques et à rassembler sous la direction technique et opérationnel de Monsieur Olivier CAVOY, agent du CPAS, les deux agents de la Ville et du CPAS.

Vu la convention conjointement rédigé par les deux directions générales des deux institutions après y avoir associé les services "support" concernés des deux institutions ;

Sur proposition du Collège communal ;

Après avoir entendu Madame La Bourgmestre et Monsieur le Président du CPAS ;

DECIDE, à l'unanimité :

Article premier : d'adopter la convention de partenariat entre la Ville et le CPAS suivant :

ENTRE :

La Ville de Soignies, représentée par son Collège communal en les personnes de sa Bourgmestre, Madame Fabienne WINCKEL, et son Directeur général, Monsieur Olivier MAILLET, dont les bureaux sont sis Place Verte, 32 à 7060 SOIGNIES.

Ci-après dénommée « la Ville ».

ET

Le Centre Public d'Action Sociale, représenté par son Président, Monsieur Hubert DUBOIS et son Directeur général, Monsieur Christophe MARIN, dont les bureaux sont sis 4 Rue du Lombard à 7060 SOIGNIES, faisant suite à une délibération du Conseil de l'action sociale du 26 janvier 2021 ;

Ci-après « le CPAS ».

1/ Préambule, contexte, objectif et développement

La ville et le CPAS partagent le même territoire d'action, œuvrent pour la même population et consacrent ensemble les ressources disponibles pour répondre aux besoins des mêmes citoyens. Ce sont deux structures publiques complémentaires qui exercent des compétences propres en réponse aux missions qui leurs sont confiées par la Loi et dictées par l'intérêt général. Les synergies permettent aux acteurs locaux de mutualiser leurs ressources afin d'accroître et d'améliorer le service public.

Le cadre légal régissant les synergies entre une commune et un CPAS a fait l'objet d'une modification en 2018. En effet, la circulaire budgétaire 2018 relative à l'élaboration des budgets des communes de la Région wallonne annonçait la volonté du Ministre d'œuvrer à la recherche de synergies entre la commune et ses entités consolidées, dont le CPAS. Le contexte des finances des pouvoirs locaux rend les synergies des services supports entre la commune et ses entités consolidées plus nécessaires que jamais. Le Gouvernement envisage d'encadrer et renforcer ces synergies afin que les services rendus aux citoyens soient plus efficaces et que des économies d'échelle puissent être réalisées. C'est dans ce contexte de volonté d'encadrement que deux décrets, datés du 19 juillet 2018, ont intégré le renforcement des synergies dans le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation (CDLD) d'une part, et dans la loi organique du 8 juillet 1976 des CPAS d'autre part. L'objectif de ces décrets est d'inciter au développement des synergies entre communes et CPAS sur une base volontaire. Désormais, l'article L1512-1/1, alinéa 2 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation tel que modifié par le décret du 19 juillet 2018, dispose que : La commune conclut des conventions avec le centre public d'action sociale ressortissant de son territoire afin de déléguer en tout ou partie ou de réaliser en commun des prestations de support indispensables à l'exécution de ses missions. La commune et le centre public d'action sociale peuvent rassembler ou unifier leurs services de support. Le rassemblement ou l'unification de services de support est inscrit dans le programme stratégique transversal visé à l'article L1123-27 §2.

Les mêmes dispositions ont été intégrées dans l'article 26quater de la loi organique du 8 juillet 1976, inséré par le décret du 19 juillet 2018 précisant que « *le CPAS conclut des conventions avec la commune afin de déléguer en tout ou partie ou de réaliser en commun des prestations de support indispensables à l'exécution de ses missions. La commune et le centre public d'action sociale peuvent rassembler ou unifier leurs services de support. Le rassemblement ou l'unification de services de support est inscrit dans le programme stratégique transversal visé à l'article 27ter.* »

En outre, dans la partie 1ère, livre V, titre 1er, chapitre II du même code, est insérée par le décret du 19 juillet 2018 une section 1ère/1 intitulée « Conventions entre la commune et le centre public d'action sociale ressortissant de son territoire ». L'article 26 bis de la Loi organique reprend cette disposition : « *Une synergie entre la commune et le centre public d'action sociale est une volonté commune et partagée de gérer ou réaliser un service, une action, un projet ou une mission ensemble ou encore de confier à une des institutions locales la réalisation ou la gestion d'un service, d'une action, d'un projet ou d'une mission en vue d'opérer des économies d'échelles, d'accroître l'efficacité organisationnelle et de viser l'efficacité du service public en respect des missions et de l'autonomie de chacun et sans préjudice des articles 41, alinéa 1er, et 162, alinéa 2, 2°, de la Constitution.* »

Dans le cadre des synergies visées à l'alinéa 1er, la commune et le CPAS peuvent donc conclure des conventions entre eux afin de déléguer en tout ou partie ou de réaliser en commun des prestations de support indispensables à l'exécution de ses missions. La commune et le centre public d'action sociale peuvent rassembler ou unifier leurs services de support. Le rassemblement ou l'unification de services de support est inscrit dans le programme stratégique transversal visé à l'article L1123-27, par. 2 ou 26 ter de la Loi organique.

La convention contient, au minimum, les éléments suivants :

- l'objet de la convention et le mode d'organisation (mode délégué ou mode coopératif);
- la durée de la convention et les modalités de reconduction;
- le personnel affecté à la synergie ainsi que l'autorité administrative de laquelle il dépend en cas de mode coopératif;
- le responsable hiérarchique qui, en cas de mode coopératif, doit être membre du personnel des deux administrations ou affecté par mise à disposition conformément aux dispositions de l'article 144bis de la Nouvelle Loi Communale ou en application de l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;
- le mode de financement, le cas échéant, ainsi que la fonction budgétaire (code fonctionnel) à laquelle les crédits de dépenses et de recettes seront inscrits;
- les moyens matériels éventuels consacrés à la synergie;
- les modalités de suivi et d'évaluation de la convention.

Les services de support regroupent l'ensemble des prestations internes qui contribuent indirectement à la mission première de l'administration publique et qui sont nécessaires à la réalisation des missions et objectifs. Ils sont constitués principalement des services achats, ressources humaines, maintenance et informatique.

La réalisation de prestations de support est établie soit à titre gratuit soit en coopération horizontale non institutionnalisée conformément à l'article 31 de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics.

2/ Objectif

L'objectif est de mettre à disposition les ressources humaines et techniques existantes au sein des deux institutions afin d'une part de garantir la poursuite du développement informatique interne et externe de l'ensemble des services et d'autre part de garantir un niveau satisfaisant de sécurité.

Dans ce cadre, les deux institutions entendent créer une synergie spécifique visant à associer leurs compétences techniques et administratives sur base de l'article L1512-1/1 du CDLD et de l'article 27 quater de la loi organique officialiser cette association momentanée au travers d'une convention de partenariat, sur le mode coopératif.

3/ Genèse du projet

Les deux institutions disposent chacune des deux agents de niveau et de compétence différents et complémentaires en matière de développement et de gestion du réseau informatique. Le réseau informatique est commun en partie et de nombreux connexions techniques existent déjà, dont notamment des outils de sauvegarde des données, d'autres doivent être envisagées. Le réseau de téléphonie est également commun. De plus, chacune a fait réaliser un audit qui a mis en évidence des failles et difficultés dont notamment le niveau de sécurité.

4/ Processus

Le projet de convention vise donc à créer un pôle informatique composé de 4 agents dont la responsabilité sera la gestion et le développement de l'IT (technologie de l'information) soit l'équipement, les outils de gestion, les systèmes d'exploitation et la sécurisation des deux réseaux informatiques et à rassembler sous la direction technique et opérationnel de Monsieur Olivier CAVOY, agent du CPAS, les deux agents de la Ville et du CPAS.

Article 1er : Objet de la convention

Le projet de convention vise donc à créer un pôle informatique composé de 4 agents dont la responsabilité sera la gestion et le développement de l'IT (technologie de l'information) soit l'équipement, les outils de gestion, les systèmes d'exploitation et la sécurisation des deux réseaux informatiques et à rassembler sous la direction technique et opérationnel de Monsieur Olivier CAVOY, agent du CPAS, les deux agents de la Ville et du CPAS.

Article 2 : Missions

Le pôle informatique nouvellement créé commun à la Ville et au CPAS sous forme de service synergisé aura pour missions :

- la gestion et le développement des deux réseaux informatiques avec l'intention de le fusionner en un seul et unique réseau à brève échéance
- l'apport d'une aide technique quant à la gestion et la maintenance du matériel informatique des différentes directions et services des deux entités,
- la gestion et la sécurité des deux réseaux et leur entretien
- Pour ce faire, concrètement :
- En matière administrative, dotation de règles communes, mutualisation des achats dans un souci d'économie financière, gestion uniforme des anti-virus, de la sécurité, des backups et de l'Active directory, documentation des procédures, des logiciels et des fournisseurs, uniformisation des plans catastrophes, recours à l'utilisation du GLPI pour les incidents de sécurité et reporting et échange d'informations et de connaissances
- En matière hardware, installation des PC, gestion centralisée des stocks, documentation des configurations des appareils, programmation des swiths et routers, connaissance des pare-feu, documentations des machines physiques et virtuelles
- En matière de logiciels, connaissance des utilisations spécifiques et gestion de la centrale téléphonique

Article 3 : Organisation

La mise en commun des prestations de support s'effectue selon un mode d'organisation coopératif et implique pour chaque entité l'affectation des ressources humaines et matérielles nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Concrètement au sein de ce service synergisé, tout le personnel peut être amené à effectuer des missions au profit de l'une ou l'autre institution. Il exerce ses missions sous l'autorité de la ligne hiérarchique unique et au profit de l'entité pour laquelle il les effectue à part équitable. En l'occurrence sous la direction opérationnelle et technique de Monsieur Olivier CAVOY pour les agents et ce dernier sous la direction de Monsieur Christophe MARIN, Directeur général du CPAS.

Article 4 : Financement et charges

Chaque entité administrative supporte les charges financières de ses agents et participe au prorata du nombre de bénéficiaires dans les investissements matériels et techniques ; toutefois, les investissements spécifiques de ces infrastructures propres telles que, à titre d'exemple, la maison de repos et de soins ou une école, seront à charge de la seule entité bénéficiaire, les investissements communs tels que la téléphonie ou serveurs seront pris, quant à eux, en charge à part égale.

Article 5 : Durée et résiliation

La présente convention est d'application dès son adoption par les conseils respectifs jusqu'à la fin de la mandature et est reconduite tacitement à échéance, à chaque fois pour la durée de la législature suivante, sous réserve des dispositions du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation et de la Loi organique des CPAS et sans préjudice des compétences respectives des organes de chaque entité.

Il est procédé à l'évaluation permanente et continue de la présente dans le cadre des réunions récurrentes entre les Directions générales de la Ville de du CPAS, ainsi qu'à une évaluation annuelle formalisée dans le cadre du rapport annuel sur l'ensemble des synergies existantes et à développer entre la Ville et le CPAS.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois.

Article dernier : de transmettre la présente décision à la DT1 - Direction générale de la Ville de Soignies et à la Direction générale du CPAS pour suite et mise en oeuvre.

5. DT1 - DIRECTION GENERALE - CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LA VILLE ET LE CPAS EN VUE DE PROCEDER A L'ENGAGEMENT D'UN OUVRIER QUALIFIE EN ELECTRICITE - VOTE

Vu l'article L1512-1/1 alinéa 2 du CLDL relatif à la conclusion et la réalisation de synergies entre la Ville et le CPAS ;

Considérant que le programme stratégique transversal tel que visé à l'article L1123-27§2 prévoit le rassemblement et l'unification de services support afin d'accroître le niveau de performance et d'efficacité des services rendus tant par la Ville que le CPAS ;

Considérant que la ville et le CPAS partagent le même territoire d'action, œuvrent pour la même population et consacrent ensemble les ressources disponibles pour répondre aux besoins des mêmes citoyens. Ce sont deux structures publiques complémentaires qui exercent des compétences propres en réponse aux missions qui leur sont confiées par la Loi et dictées par l'intérêt général. Les synergies permettent aux acteurs locaux de mutualiser leurs ressources afin d'accroître et d'améliorer le service public ;

Attendu le cadre légal régissant les synergies entre une commune et un CPAS a fait l'objet d'une modification en 2018. En effet, la circulaire budgétaire 2018 relative à l'élaboration des budgets des communes de la Région wallonne annonçait la volonté du Ministre d'œuvrer à la recherche de synergies entre la commune et ses entités consolidées, dont le CPAS. Le contexte des finances des pouvoirs locaux rend les synergies des services supports entre la commune et ses entités consolidées plus nécessaires que jamais. Le Gouvernement envisage d'encadrer et renforcer ces synergies afin que les services rendus aux citoyens soient plus efficaces et que des économies d'échelle puissent être réalisées. C'est dans ce contexte de volonté d'encadrement que deux décrets, datés du 19 juillet 2018, ont intégré le renforcement des synergies dans le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation (CDLD) d'une part, et dans la loi organique du 8 juillet 1976 des CPAS d'autre part. L'objectif de ces décrets est d'inciter au développement des synergies entre communes et CPAS sur une base volontaire. Désormais, l'article L1512-1/1, alinéa 2 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation tel que modifié par le décret du 19 juillet 2018, dispose que : La commune conclut des conventions avec le centre public d'action sociale ressortissant de son territoire afin de déléguer en tout ou partie ou de réaliser en commun des prestations de support indispensables à l'exécution de ses missions. La commune et le centre public d'action sociale peuvent rassembler ou unifier leurs services de support. Le rassemblement ou l'unification de services de support est inscrit dans le programme stratégique transversal visé à l'article L1123-27 §2 ;

Considérant que les mêmes dispositions ont été intégrées dans l'article 26quater de la loi organique du 8 juillet 1976, inséré par le décret du 19 juillet 2018 précisant que « *le CPAS conclut des conventions avec la commune afin de déléguer en tout ou partie ou de réaliser en commun des prestations de support indispensables à l'exécution de ses missions. La commune et le centre public d'action sociale peuvent rassembler ou unifier leurs services de support. Le rassemblement ou l'unification de services de support est inscrit dans le programme stratégique transversal visé à l'article 27ter.* » En outre, dans la partie 1ère, livre V, titre 1er, chapitre II du même code, est insérée par le décret du 19 juillet 2018 une section 1ère/1 intitulée « Conventions entre la commune et le centre public d'action sociale ressortissant de son territoire ». L'article 26 bis de la Loi organique reprend cette disposition : « *Une synergie entre la commune et le centre public d'action sociale est une volonté commune et partagée de gérer ou réaliser un service, une action, un projet ou une mission ensemble ou encore de confier à une des institutions locales la réalisation ou la gestion d'un service, d'une action, d'un projet ou d'une mission en vue d'opérer des économies d'échelles, d'accroître l'efficacité organisationnelle et de viser l'efficacité du service public en respect des missions et de l'autonomie de chacun et sans préjudice des articles 41, alinéa 1er, et 162, alinéa 2, 2°, de la Constitution.* » ;

Attendu que dans le cadre des synergies visées à l'alinéa 1er, la commune et le CPAS peuvent donc conclure des conventions entre eux afin de déléguer en tout ou partie ou de réaliser en commun des prestations de support indispensables à l'exécution de ses missions. La commune et le centre public d'action sociale peuvent rassembler ou unifier leurs services de support. Le rassemblement ou l'unification de services de support est inscrit dans le programme stratégique transversal visé à l'article L1123-27, par. 2 ou 26 ter de la Loi organique ;

Considérant que la dite-convention contient, au minimum, les éléments suivants :

- l'objet de la convention et le mode d'organisation (mode délégitif ou mode coopératif);
- la durée de la convention et les modalités de reconduction;
- le personnel affecté à la synergie ainsi que l'autorité administrative de laquelle il dépend en cas de mode coopératif;
- le responsable hiérarchique qui, en cas de mode coopératif, doit être membre du personnel des deux administrations ou affecté par mise à disposition conformément aux dispositions de l'article 144bis de la Nouvelle Loi Communale ou en application de l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;
- le mode de financement, le cas échéant, ainsi que la fonction budgétaire (code fonctionnel) à laquelle les crédits de dépenses et de recettes seront inscrits au budget du CPAS ;
- les moyens matériels éventuels consacrés à la synergie;
- les modalités de suivi et d'évaluation de la convention.
- L'élaboration d'une projection budgétaire pluriannuelle tenant compte des dépenses de personnel, de fonctionnement et de dette générées par l'extension de la crèche et des subsides potentiels ;

Considérant que les services de support regroupent l'ensemble des prestations internes qui contribuent indirectement à la mission première de l'administration publique et qui sont nécessaires à la réalisation des missions et objectifs. Ils sont constitués principalement des services achats, ressources humaines, maintenance et informatique ;

Attendu que la réalisation de prestations de support est établie soit à titre gratuit soit en coopération horizontale non institutionnalisée conformément à l'article 31 de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics ;

Considérant que l'objectif est double d'une part à moyen terme de constituer un service technique commun aux deux institutions pour les missions similaires telles que l'entretien et l'équipement technique des bâtiments ainsi que la création et l'entretien des espaces verts et la maintenance générale (entretien des machines) et à court terme de répondre à la difficulté rencontrée dans le recrutement à des postes techniques spécifiques en accroissant la variété, l'ampleur et l'attractivité des missions proposées ;

Attendu que dans ce cadre, les deux institutions entendent créer une synergie spécifique visant à associer leurs compétences techniques et administratives sur base de l'article L1512-1/1 du CDLD et de l'article 27 quater de la loi organique officialiser cette association momentanée au travers d'une convention de partenariat, sur le mode coopératif.

Considérant que dans le contexte de développement technologique et numérique actuel, la Ville a besoin de main d'œuvre complémentaire pour épauler son service électrique à raison d'un mi-temps, et qu'elle avait donc prévu le recrutement d'un ouvrier qualifié au sein de son budget 2023. Le CPAS quant à lui ne dispose pas de ces compétences en interne et avait également envisagé de procéder à l'engagement d'un ouvrier à horaire réduit ;

Vu les besoins similaires et devant les difficultés de recrutement, il a été envisagé de procéder à un recrutement commun à temps plein au lieu de deux mi-temps, un engagement réalisé par la Ville comprenant une mise à disposition au CPAS. L'agent nouvellement recruté intégrera donc le service technique de la Ville, profitera de l'expertise et de la connaissance de l'équipe technique en place mais aussi des moyens mis à disposition et prestera pour les deux institutions la même durée ;

Vu le projet de convention conjointement rédigé par les deux directions générales des deux institutions après y avoir associé les services "support" concernés des deux institutions ;

Sur proposition du Collège communal ;

Après avoir entendu Madame La Bourgmestre et Monsieur le Président du CPAS ;

DECIDE, à l'unanimité :

Article premier : d'adopter la convention de partenariat entre la Ville et le CPAS suivant :

ENTRE :

La Ville de Soignies, représentée par son Collège communal en les personnes de sa Bourgmestre, Madame Fabienne WINCKEL, et son Directeur général, Monsieur Olivier MAILLET, dont les bureaux sont sis Place Verte, 32 à 7060 SOIGNIES.

Ci-après dénommée « la Ville ».

ET

Le Centre Public d'Action Sociale, représenté par son Président, Monsieur Hubert DUBOIS et son Directeur général, Monsieur Christophe MARIN, dont les bureaux sont sis 4 Rue du Lombard à 7060 SOIGNIES, faisant suite à une délibération du Conseil de l'action sociale du 26 janvier 2021 ;
Ci-après « le CPAS ».

1/ Préambule, contexte, objectif et développement

La ville et le CPAS partagent le même territoire d'action, œuvrent pour la même population et consacrent ensemble les ressources disponibles pour répondre aux besoins des mêmes citoyens. Ce sont deux structures publiques complémentaires qui exercent des compétences propres en réponse aux missions qui leurs sont confiées par la Loi et dictées par l'intérêt général. Les synergies permettent aux acteurs locaux de mutualiser leurs ressources afin d'accroître et d'améliorer le service public.

Le cadre légal régissant les synergies entre une commune et un CPAS a fait l'objet d'une modification en 2018. En effet, la circulaire budgétaire 2018 relative à l'élaboration des budgets des communes de la Région wallonne annonçait la volonté du Ministre d'œuvrer à la recherche de synergies entre la commune et ses entités consolidées, dont le CPAS. Le contexte des finances des pouvoirs locaux rend les synergies des services supports entre la commune et ses entités consolidées plus nécessaires que jamais. Le Gouvernement envisage d'encadrer et renforcer ces synergies afin que les services rendus aux citoyens soient plus efficaces et que des économies d'échelle puissent être réalisées. C'est dans ce contexte de volonté d'encadrement que deux décrets, datés du 19 juillet 2018, ont intégré le renforcement des synergies dans le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation (CDLD) d'une part, et dans la loi organique du 8 juillet 1976 des CPAS d'autre part. L'objectif de ces décrets est d'inciter au développement des synergies entre communes et CPAS sur une base volontaire. Désormais, l'article L1512-1/1, alinéa 2 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation tel que modifié par le décret du 19 juillet 2018, dispose que : La commune conclut des conventions avec le centre public d'action sociale ressortissant de son territoire afin de déléguer en tout ou partie ou de réaliser en commun des prestations de support indispensables à l'exécution de ses missions. La commune et le centre public d'action sociale peuvent rassembler ou unifier leurs services de support. Le rassemblement ou l'unification de services de support est inscrit dans le programme stratégique transversal visé à l'article L1123-27 §2.

Les mêmes dispositions ont été intégrées dans l'article 26quater de la loi organique du 8 juillet 1976, inséré par le décret du 19 juillet 2018 précisant que « *le CPAS conclut des conventions avec la commune afin de déléguer en tout ou partie ou de réaliser en commun des prestations de support indispensables à l'exécution de ses missions. La commune et le centre public d'action sociale peuvent rassembler ou unifier leurs services de support. Le rassemblement ou l'unification de services de support est inscrit dans le programme stratégique transversal visé à l'article 27ter.* »

En outre, dans la partie 1ère, livre V, titre 1er, chapitre II du même code, est insérée par le décret du 19 juillet 2018 une section 1ère/1 intitulée « Conventions entre la commune et le centre public d'action sociale ressortissant de son territoire ». L'article 26 bis de la Loi organique reprend cette disposition : « *Une synergie entre la commune et le centre public d'action sociale est une volonté commune et partagée de gérer ou réaliser un service, une action, un projet ou une mission ensemble ou encore de confier à une des institutions locales la réalisation ou la gestion d'un service, d'une action, d'un projet ou d'une mission en vue d'opérer des économies d'échelles, d'accroître l'efficacité organisationnelle et de viser l'efficacité du service public en respect des missions et de l'autonomie de chacun et sans préjudice des articles 41, alinéa 1er, et 162, alinéa 2, 2°, de la Constitution.* »

Dans le cadre des synergies visées à l'alinéa 1er, la commune et le CPAS peuvent donc conclure des conventions entre eux afin de déléguer en tout ou partie ou de réaliser en commun des prestations de support indispensables à l'exécution de ses missions. La commune et le centre public d'action sociale peuvent rassembler ou unifier leurs services de support. Le rassemblement ou l'unification de services de support est inscrit dans le programme stratégique transversal visé à l'article L1123-27, par. 2 ou 26 ter de la Loi organique.

La convention contient, au minimum, les éléments suivants :

- l'objet de la convention et le mode d'organisation (mode déléguatif ou mode coopératif);
- la durée de la convention et les modalités de reconduction;
- le personnel affecté à la synergie ainsi que l'autorité administrative de laquelle il dépend en cas de mode coopératif;
- le responsable hiérarchique qui, en cas de mode coopératif, doit être membre du personnel des deux administrations ou affecté par mise à disposition conformément aux dispositions de l'article 144bis de la Nouvelle Loi Communale ou en application de l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;

- le mode de financement, le cas échéant, ainsi que la fonction budgétaire (code fonctionnel) à laquelle les crédits de dépenses et de recettes seront inscrits;
- les moyens matériels éventuels consacrés à la synergie;
- les modalités de suivi et d'évaluation de la convention.

Les services de support regroupent l'ensemble des prestations internes qui contribuent indirectement à la mission première de l'administration publique et qui sont nécessaires à la réalisation des missions et objectifs. Ils sont constitués principalement des services achats, ressources humaines, maintenance et informatique.

La réalisation de prestations de support est établie soit à titre gratuit soit en coopération horizontale non institutionnalisée conformément à l'article 31 de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics.

2/ Objectif

L'objectif est double d'une part à moyen terme de constituer un service technique commun aux deux institutions pour les missions similaires telles que l'entretien et l'équipement technique des bâtiments ainsi que la création et l'entretien des espaces verts et la maintenance générale (entretien des machines) et à court terme de répondre à la difficulté rencontrée dans le recrutement à des postes techniques spécifiques en accroissant la variété, l'ampleur et l'attractivité des missions proposées.

Dans ce cadre, les deux institutions entendent créer une synergie spécifique visant à associer leurs compétences techniques et administratives sur base de l'article L1512-1/1 du CDLD et de l'article 27 quater de la loi organique officialiser cette association momentanée au travers d'une convention de partenariat, sur le mode coopératif.

3/ Genèse du projet

Dans le contexte de développement technologique et numérique actuel, la Ville a besoin de main d'œuvre complémentaire pour épauler son service électrique à raison d'un mi-temps, elle avait donc prévu le recrutement d'un ouvrier qualifié. Le CPAS quant à lui ne dispose pas de ces compétences en interne et avait également envisagé de procéder à l'engagement d'un ouvrier à horaire réduit.

Vu les besoins similaires et devant les difficultés de recrutement, il a été envisagé de procéder à un recrutement commun à temps plein au lieu de deux mi-temps, un engagement réalisé par la Ville comprenant une mise à disposition au CPAS.

L'agent nouvellement recruté intégrera donc le service technique de la Ville, profitera de l'expertise et de la connaissance de l'équipe technique en place mais aussi des moyens mis à disposition et prestera pour les deux institutions la même durée.

4/ Processus

Le projet de convention vise donc à engager un ouvrier qualifié à temps plein, de l'intégrer dans les équipes techniques actuelles de la Ville et de le faire prester à part égale au niveau des bâtiments de la ville et de ceux du CPAS.

Article 1er : Objet de la convention

Le projet de convention vise donc d'une part à recruter un ouvrier qualifié à temps plein en commun via un jury composé de représentant de la Ville et du CPAS avec des missions communes et spécifiques et d'autre part de le mettre à disposition au CPAS à concurrence d'un mi-temps.

Article 2 : Missions

Les missions confiées sont les suivantes :

Installer, mettre en service des appareils électriques, évaluer et réparer les pannes électriques et les dysfonctionnements :

- Installer des appareils en basse (et haute) tension, les tableaux électriques et les disjoncteurs
- Tester le fonctionnement d'installations sous tension
- Vérifier la conformité des installations électriques
- Vérifier la qualité des montages électriques

- Contrôler le fonctionnement des appareils électriques et les mettre en service en respectant les règles, les consignes de sécurité et les règles de sécurité du travail sous tension
- Diagnostiquer le type de dysfonctionnement, la panne électrique et effectuer les dépannages dans les divers bâtiment et en assurer l'entretien régulier
- Détecter l'origine des pertes d'électricité
- Isoler les installations pour éviter les pertes électriques
- Pouvoir identifier les défauts et effectuer le dépannage

Dessiner, comprendre et utiliser les plans et les schémas électriques :

- Etre capable de lire et d'interpréter les schémas électriques
- Dessiner les plans des installations électriques
- Faire les liens entre les situations, les éléments et les schémas électriques

Prévention des risques et des dangers liés aux installations électriques

- Avoir une connaissance des normes et des procédures de sécurité
- Attirer l'attention sur les installations électriques dangereuse
- Inspecter l'état des installations électriques d'un bâtiment

Calculer, mesurer et utiliser les données :

- Calculer et dimensionner les données techniques nécessaires à l'élaboration des installations électriques
- Calculer la puissance, les charges, mesurer les courants électriques...

Gestion des stocks

- Calculer les quantités de matériel nécessaires et surveiller l'approvisionnement

Etre l'interlocuteur de différents acteurs liés à l'exercice de sa fonction (conseiller en prévention, sociétés agréées extérieures,...), collaborer au sein d'une équipe pluridisciplinaire et en conséquence accroître la connaissance technique des bâtiments et fonctionnements des deux institutions.

Article 3 : Organisation

L'agent sera recruté par la Ville et mis à disposition du CPAS. Il sera donc considéré comme un agent communal et en conséquence sous l'autorité de ses N+1 et N+2 tels que désignés par la Ville, toutefois dans le cadre de sa mise à disposition au profit du CPAS, il devra référer aux instructions opérationnelles données par le Centre. L'évaluation de ses prestations sera réalisée quant à elles conjointement et en collaboration avec le CPAS.

Ses horaires de prestation et de mise à disposition seront réglés dans une convention particulière et nominative.

Concrètement au sein de ce service synergisé pour partie, il peut être amené à effectuer des missions au profit de l'une ou l'autre institution en collaboration et au sein des équipes existantes.

Article 4 : Financement et charges

L'agent mis à disposition dans le cadre de la présente convention sera rémunéré par la Ville et en contre partie de la mise à disposition par la Ville, le CPAS remboursera à la Ville, le montant équivalent à la moitié du taux horaire toutes charges incluses.

Article 5 : Durée et résiliation

La présente convention est d'application dès son adoption par les conseils respectifs jusqu'à la fin de la mandature et est reconduite tacitement à échéance, à chaque fois pour la durée de la législature suivante, sous réserve des dispositions du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation et de la Loi organique des CPAS et sans préjudice des compétences respectives des organes de chaque entité.

Il est procédé à l'évaluation permanente et continue de la présente dans le cadre des réunions récurrentes entre les Directions générales de la Ville de du CPAS, ainsi qu'à une évaluation annuelle formalisée dans le cadre du rapport annuel sur l'ensemble des synergies existantes et à développer entre la Ville et le CPAS.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois.

Article dernier : de transmettre la présente décision à la DT1 - Direction générale de la Ville de Soignies et à la Direction générale du CPAS pour suite et mise en œuvre.

Par le Collège :

Le Directeur général,

La Présidente,

(s) O. MAILLET

(s) F. WINCKEL